



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

**AGIR CONTRE CE FLÉAU
TROP LONGTEMPS IGNORÉ**

TOME 2

SEPTEMBRE 2024

TOME 2

Pièces jointes

Table des matières

NOTES ET CONTRIBUTIONS DES PERSONNES AUDITIONNEES	3
Domaine général du travail, secteur privé et public.....	3
Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail	3
Centre national de la fonction publique territoriale	3
Défenseur des droits	3
Direction générale de la cohésion sociale : Service du droit des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes	3
Direction générale du travail	3
Système-U	3
Domaine de la santé	3
Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière	3
Conseil national de l'ordre des médecins	3
Conseil national de l'ordre des pharmaciens.....	3
Direction générale de l'offre de soins	3
Domaine de la culture et des médias	3
Arcom	3
Audiens, groupe de protection sociale paritaire	3
Haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations.....	3
Domaine de la Justice	3
Déléguée interministérielle à l'aide aux victimes.....	3
Domaine du sport	3
Direction du sport	3
Domaine des institutions politiques et des collectivités locales.....	3
Association Elues locales	3
Enseignement supérieur.....	3
Mission permanente VSS de l'IGESR	3
Ministère des Armées.....	3
Haute fonctionnaire à l'égalité des droits.....	3
Contrôle général des armées : Cellule Thémis.....	3

NOTES DES AMBASSADES D'ALLEMAGNE, DE BELGIQUE, DE DANEMARK, D'ESPAGNE, D'ITALIE, DU ROYAUME-UNI ET DE SUEDE.....	5
 Allemagne :.....	5
 Belgique :	10
 Danemark :.....	15
 Espagne :.....	21
 Italie :	28
 Royaume-Uni :.....	36
 Suède :	42
RECOMMANDATIONS DES RAPPORTS RECENTS	59
Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027)	59
Recommandations du Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes.....	60
Recommandations de l'Observatoire des VSS en politique 1	61
Recommandations de l'Observatoire des VSS en politique 2	63
Recommandations de la Commission parlementaire sur les défaillances de fonctionnement dans le sport.....	67
Avis de la Commission nationale consultative des droits de l'homme.....	70
AUTRES	75
Comportements à caractère sexiste ou sexuel au travail : l'éclairage particulier de l'enquête	
Genèse sur les VSS au travail.....	75

NOTES ET CONTRIBUTIONS DES PERSONNES AUDITIONNÉES

NB : pagination propre à chaque contribution

Domaine général du travail, secteur privé et public

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Centre national de la fonction publique territoriale

Défenseur des droits

Direction générale de la cohésion sociale : Service du droit des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes

Direction générale du travail

Système-U

Domaine de la santé

Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière

Conseil national de l'ordre des médecins

Conseil national de l'ordre des pharmaciens

Direction générale de l'offre de soins

Domaine de la culture et des médias

Arcom

Audiens, groupe de protection sociale paritaire

Haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations

Domaine de la Justice

Déléguée interministérielle à l'aide aux victimes

Domaine du sport

Direction du sport

Domaine des institutions politiques et des collectivités locales

Association Elues locales

Enseignement supérieur

Mission permanente VSS de l'IGESR

Ministère des Armées

Haute fonctionnaire à l'égalité des droits

Contrôle général des armées : Cellule Thémis





Mission interministérielle
Violences sexuelles et sexistes sous relation d'autorité ou de pouvoir

Audition du 2 février 24
Florence Chappert - Responsable de la Mission Égalité Intégrée



Financé par
l'Union européenne

1




Plan

1 Approche organisationnelle du risque VSS pour l'Anact:

2 Prévention primaire : Repérer et limiter les facteurs de risque VSS en amont

L'Anact outille les entreprises pour

- Réaliser un Diagnostic des facteurs de risques / postes exposés / ressources en prévention (2019 actualisé 24)
- Identifier les mesures organisationnelles pour prévenir le risque
- Intégrer le risque VSS dans l'évaluation des risques professionnels DUERP (fin 24)
- Appuyer la négociation Égalité / QVT avec volet VSS (de nombreux outils supports de transfert 2012-2022)
- Aider les référents CSE et Employeurs des entreprises à agir (kit d'outils mi 24)

=> Freins, leviers, propositions pour améliorer la prévention primaire

3 Prévention secondaire : Apprendre à reconnaître et qualifier les VSS

L'Anact met en place des actions pour :

- Sensibiliser les entreprises à la prévention : cycle de webinaires de 4 x 1h (2019) + plan comm
- Publier un guide de 12 pages (2019)
- Concevoir et diffuser un outil ludo-pédagogique « Sexisme sans façon (2020) + plan comm
- Former les entreprises / consultants / animateurs du jeu (2020-23)
- Produire articles / cas dans la revue des Conditions de travail (N°13 - 2023)
- Former les référents des CSE et Employeurs (2025)

=> Freins, leviers, propositions pour améliorer la prévention secondaire

4 Prévention tertiaire : Dépister, traiter et accompagner les situations

- Identifier les impacts des VSS
- Identifier les sanctions possibles
- Mettre en place une procédure de traitement (fiche du kit Référents en cours 24)
- Accompagner victime, auteur, collectif (fiche du kit Référents en cours 24)



Financé par
l'Union européenne

2



Approche organisationnelle du risque VSS de l'Anact



3



D'une approche comportementale des VSS à l'approche VSS comme risque professionnel

- **Chacun.e est concerné par ce risque professionnel**
Femmes et hommes peuvent être tour à tour cible ou victime, auteur ou témoin
- **Jusqu'ici, ce sujet était considéré comme relevant des relations interpersonnelles, entre individus.**
Or aujourd'hui, de part l'obligation de prévention et d'action qui incombe à l'entreprise, un sujet collectif d'entreprise qui concerne la direction, les IRP, les RH, les managers...
- **Jusqu'ici, on considérait que c'était une question de comportement uniquement**
Aujourd'hui, les études et nos constats de terrain révèlent que certains environnements et organisations de travail exposent au sexisme certaines activités, certains postes plus que d'autres .



4

anact **D'une approche individuelle et interpersonnelle
=> à une approche organisationnelle et systémique**

➤ **Quand il y a des cas, les milieux de travail gardent comme clé de lecture que les VSST c'est une question de comportements inappropriés et qu'elles sont la conséquences de relations inter individuelles**

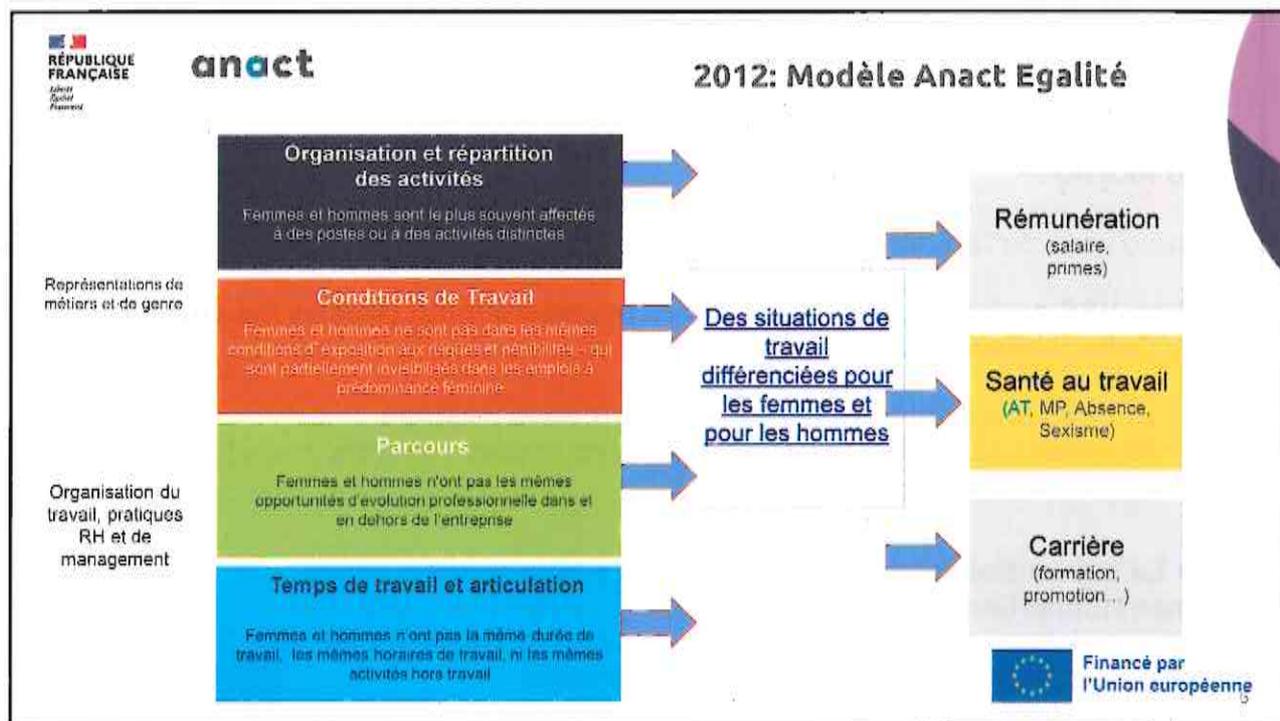
Certains facteurs individuels sur exposent les personnes aux situations de VSST au travail :
être une femme, jeune ou senior, vivant seule, ou en situation de monoparentalité, porteur ou porteuse d'un handicap visible ou invisible, avec une orientation sexuelle différente ou non binaire, victime de violences conjugales, ou encore consommateurs-trice de produits psychoactifs...

Ces facteurs individuels peuvent être associés à des facteurs inter personnels liés à l'auteur (abus de pouvoir, situation d'emprise...)

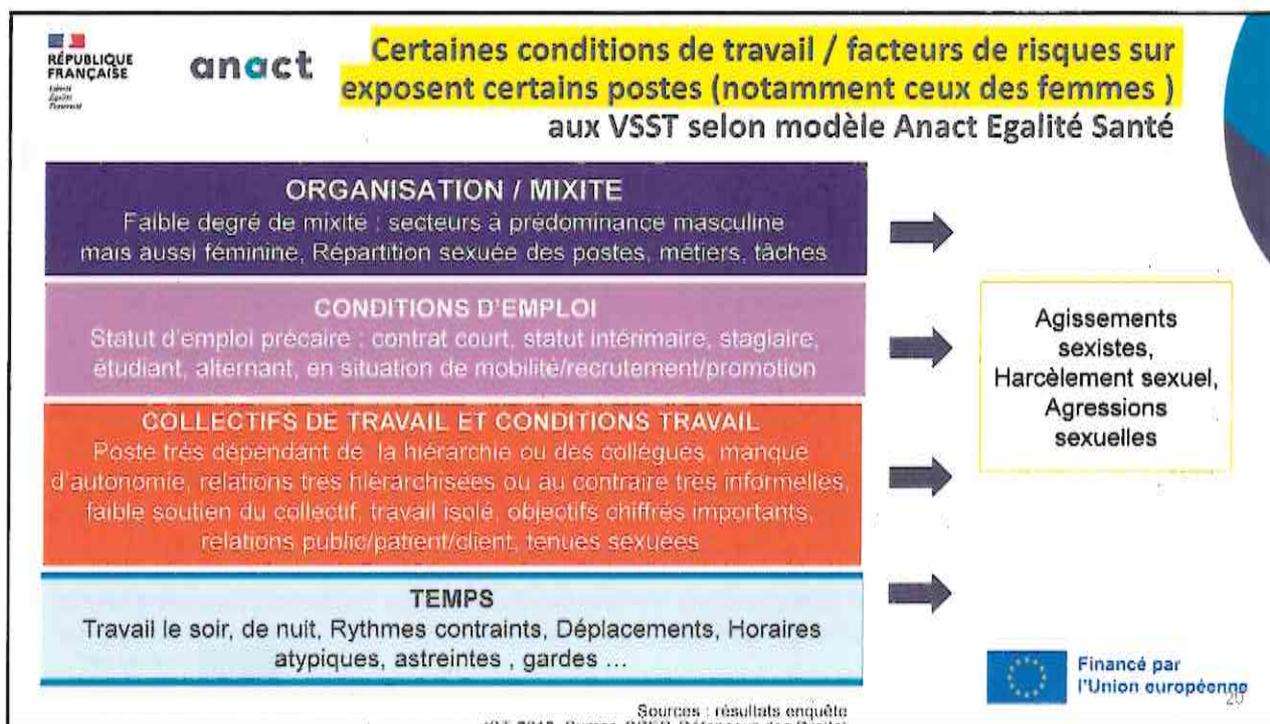
➤ **Aujourd'hui, les études et nos constats de terrain révèlent que certains environnements et organisations de travail exposent aux VSST certaines activités , certains postes plus que d'autres**

 Financé par l'Union européenne

5



6



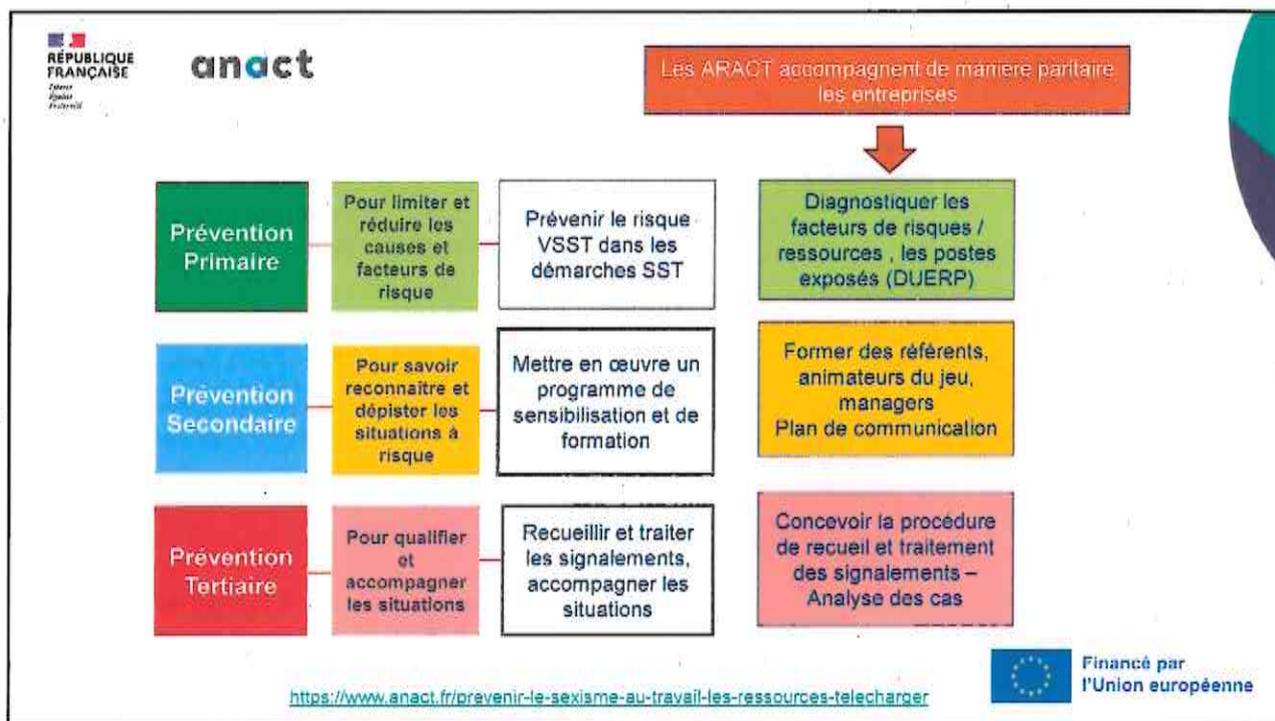
7

 **Points à retenir**

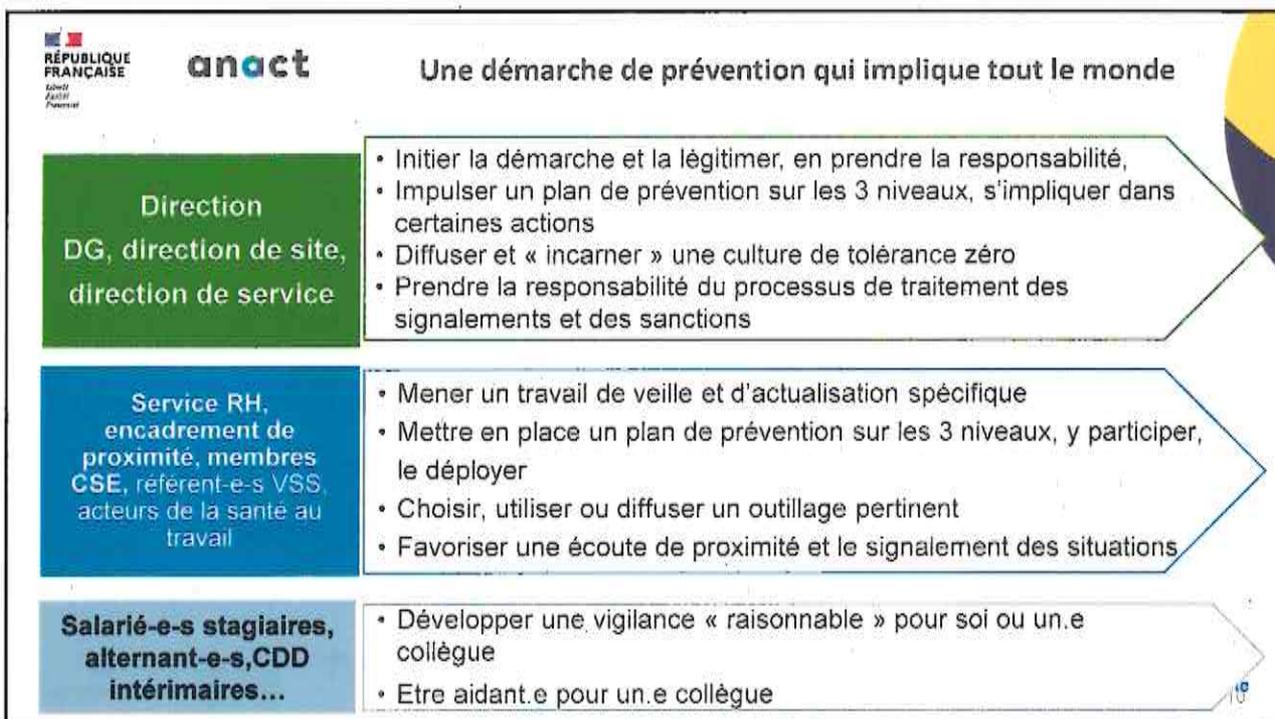
- ❖ **Les VSS au travail, ce n'est pas qu'une question de comportement et d'individu**
 - > C'est aussi une question d'organisation de travail et d'engagement collectif au niveau de l'entreprise
- Les VSS au travail sont des risques professionnels comme les autres**
 - > Cela nécessite de les analyser et de les prévenir
- Les VSS au travail sont le plus souvent sous-évalués**
 - > Ils doivent être intégrés à l'évaluation des risques professionnels (DUERP) et au plan de prévention (PAPRIACT)
- ❖ **La prévention ne doit pas se réduire à la formation et à la sensibilisation**
 - > Ces risques doivent faire l'objet d'un dispositif de prévention aux 3 niveaux de prévention (primaire, secondaire et tertiaire)

 Financé par l'Union européenne

8

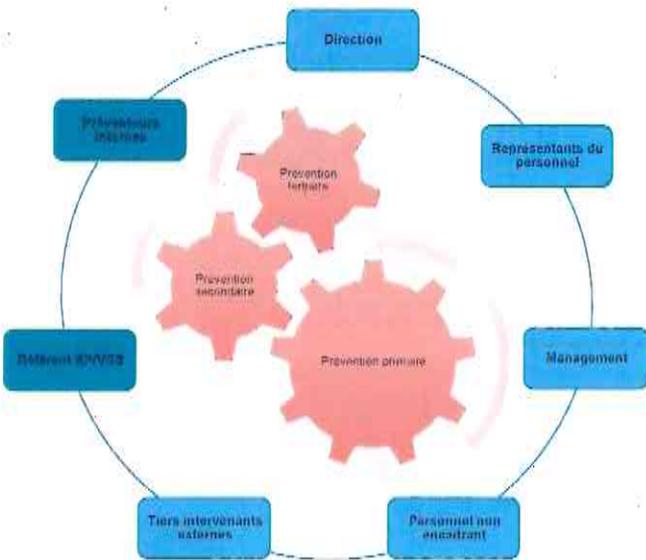


9



10


Prévenir les VSST : une démarche globale et systémique



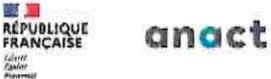
Toute action de prévention du sexisme s'inscrit dans un système d'acteurs, de relations, de pratiques.

Cela implique d'être attentif à :

- La cohérence des actions entre elles, pour prévenir le sexisme au travail
- La place, le rôle, la responsabilité de chaque acteur dans ce système
- Une approche à la fois organisationnelle et relationnelle

 Financé par l'Union européenne

11


Prévention primaire

Prévention primaire : Prévenir le risque VSS en amont

outillage des entreprises pour

- Réaliser un **Diagnostic des facteurs de risques / ressources** en prévention (2019 actualisé 24)
- Identifier les **mesures organisationnelles** pour prévenir le risque
- Intégrer le **risque VSS** dans l'évaluation des risques professionnels DUERP (fin 24)
- Appuyer la **négociation Egalité / QVT** avec volet VSS (2012-2022)
- Aider les **référénts CSE et Employeurs des entreprises à agir** (kit d'outils mi 24)

 Financé par l'Union européenne

12


anact

Prévention primaire : prévenir au niveau collectif et organisationnel

Préalables :

- Engagement des directions au plus haut niveau « tolérance zéro »
- Mettre en place les référents CSE et Employeur

1. Réaliser un pré **Diagnostic des facteurs de risques et ressources en prévention** : Fiche Anact Autodiagnostic
2. Mettre en place des **mesures organisationnelles de prévention des facteurs de risques**
3. Evaluer les risques liés aux violences sexistes et sexuelles et aux inégalités dans le **DUERP** (Document unique d'évaluation des risques professionnels) et introduire des actions de prévention des VSST dans le plan de prévention

La loi de 2014 en France introduite dans le code du travail oblige à évaluer « l'impact différencié à l'exposition aux risques en fonction du sexe ».

4. **Mettre en place une politique Egalité professionnelle** : Négociation collective Egalité Professionnelle et/ou Qualité de vie au travail

 Financé par l'Union européenne

13


anact

Prévention primaire

Les facteurs organisationnels de risques de VSST

Fiche Auto-diagnostic du Kit Référents (1ere version 2019 – version actualisée mi 24)

 Financé par l'Union européenne

14

1. Organisation de travail / mixité:
2. Relations et Collectifs de travail:
3. Conditions d'emploi:
4. Conditions du travail:
5. Conditions de conciliation des temps:



15

ORGANISATION DE TRAVAIL

- **Faible degré de mixité du secteur professionnel:**
 - à prédominance masculine (comme BTP, Transport, Industrie Bois, Chimie, Numérique...)
 - ou féminine (comme les secteurs de la Santé, Social, Propreté, Mode, Petite enfance...)
- **Faible degré de mixité de l'environnement de travail :**
 - à prédominance masculine (comme services production, informatique, services généraux...)
 - ou féminine (comme fonctions support, RH , comptabilité...)
- **Répartition sexuée des activités, voir des tâches**
- **Dévalorisation des activités :**
 - à prédominance féminine (ex assistante, fonctions support... Ex métiers du soin, social, de la relation)
 - ou masculine (gestion des déchets, services généraux...)
- **Organisation de travail basée sur l'objectif chiffré, l'esprit de compétition**
- **Activité sous pression de l'urgence ou des délais**
- **Orientation de l'activité tournée satisfaction client**
- ...



16


anact

Facteurs organisationnels de risques de VSST (2/4)

CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

- **Statuts précaires** dont les stagiaires, les apprenti.e.s (Hôtellerie Restauration, Propreté, Événementiel ...), les personnes en période d'essai, voir lors du processus de recrutement
- **Précarité** : ex CDD, temps partiel imposés, associés à des cumuls d'emplois
- **Prestataires, intérimaires, sous-traitants** (Ex nettoyage des bureaux)
- **Composante relationnelle forte du travail** : métiers en relation public, usager, client, bénéficiaire (Services à la personne...)
- **Manque de moyens ou de personnel pour faire son travail**
- **Situation de travail isolée**
- **Manque de soutien pour faire son travail**
- **Travail très dépendant d'autres personnes (assistant.e)**
- **Rythme de travail contraint**
- **Manque d'autonomie**
- **Travail en relation avec des personnes influentes, renommées, à forte personnalité, ayant le pouvoir ou le savoir**
- **Contexte de travail avec grande proximité / promiscuité** impliquant un enfermement, un huis clos (patrouille, spectacle, tournage, soin, toilette, aide à domicile, cuisine...)
- **Tenues de travail** (hôte ou hôtesse d'accueil...) ou scénographie « sexuées » (bar, boîte de nuit)
- **Locaux rendant possibles des situations d'enfermement** (sans vitres ...)


 Financé par l'Union européenne

17


anact

Facteurs organisationnels de risques de VSST (2/5)

COLLECTIFS ET RELATIONS DE TRAVAIL

- **Fonctionnement**
 - **très hiérarchisé** (comme à l'hôpital)
 - **ou très peu hiérarchisé** (monde du spectacle, startup...)
- **Posture autoritaire de l'employeur**
- **Certains collectifs de travail très familiers**
- **Certains milieux de travail avec une culture de la blague sexiste** ou sur les femmes (ou autres catégories de personnes)
- **Certaines équipes de travail avec des rapports sociaux ritualisés** (machine à café, afterwork, bizutage, moments de convivialité, soirées arrosées ...)
- **Certains milieux de travail avec des rapports sociaux très dégradés, des conflits**
- **Peu de possibilité d'expression dans les équipes** (espaces de discussion, réunion...)
- **Faible soutien** du collectif de travail
- **Quasi absence de dialogue social**
- **Pas de représentants du personnel**
- ...


 Financé par l'Union européenne

18


anact

Facteurs organisationnels de risques de VSST
(5/5)

CONDITIONS D'ARTICULATION DES TEMPS

- Déplacements fréquents, situations collectives d'hébergement
- Travail de nuit,
- Horaires atypiques du soir ou du matin
- Étendue de la disponibilité des salariés
- Télétravail (dans une culture présentéiste): brouillage vie pro / perso
- Absence de dispositif facilitant l'articulation des temps
- Habitat collectif (logement de fonction)
- Situation de Célibat géographique

 Financé par l'Union européenne

19


anact

Réaliser un diagnostic
des facteurs de risques de sexisme

Des questions à se poser
(fiche 2019 – réactualisation kit 2024 Référents)

Dans mon entreprise:

- Est-ce qu'il existe des activités, des unités de travail, des postes à **prédominance féminine ou masculine ?**
- Existe-t-il du personnel en **stage, alternance, CDD, intérim, insertion ?**
- Les rapports professionnels dans l'entreprise sont-ils **très hiérarchisés ou au contraire, trop peu hiérarchisés ?**
- Certains postes sont-ils **très dépendants du client, fournisseur, manager, collègue ?**
- Existe-t-il des **activités en relation directe avec les publics? patients ? clients? Fournisseurs? partenaires?**
- Y a t'il des **des scénographies de travail ou des tenues professionnelles sexuées?**
- Est-ce qu'il y a de **nouvelles formes de cyber-sexisme** (accès au numérique, interruption-monopolisation de la parole, contenu des communications à distance,...)
- Existe-t-il une culture de **l'objectif chiffré ou une forme de pression/contrainte sur l'objectif/le rythme de travail ?**
- Existe-t-il des situations de travailleurs (se) **isolé-e-s ?**
- Certains postes comportent-ils beaucoup de **déplacements ?**
- Certain-e-s travailleur-euses sont ils en **horaire atypique? Le soir , la nuit ?**

 Financé par l'Union européenne

20


anact Focus sur les facteurs de risques organisationnels des VSS en lien avec les positions d'autorité

En lien avec les positions d'autorité, il existe un certain nombre de **facteurs de risques organisationnels** :

- **liés au poste de travail exposé** en lien avec l'organisation de travail
 - relation hiérarchique de dépendance forte,
 - manque d'autonomie,
 - travail sous pression de l'urgence ou des délais,
 - travail isolé,
 - espace en huis clos,
 - travail le soir en horaires décalés,
 - étendue de la disponibilité,
 - instabilité des règles de fonctionnement
 - statut précaire
 - inégalités de salaire
 - ...
- **liés à la fonction/ poste d'autorité**
 - enjeux d'image et de notoriété,
 - charge et rythme de travail intense et contraint,
 - objectifs concurrentiels et de compétition/rivalité

 Financé par l'Union européenne

21


anact Focus sur les facteurs de risques individuels VSS en lien avec les positions d'autorité

En lien avec les positions d'autorités, il existe un certain nombre de **facteurs de risques individuels** :

- **liés aux personnes exposées**
 - sur représentation des femmes,
 - orientation sexuelle différente LGBTQIA+
 - jeune âge ou nouvel arrivant,
 - mono-parentalité,
 - victime de violences conjugales
 - histoire psychologique personnelle
 - ...
- **et liés aux auteur.es**
 - attitude d'emprise,
 - abus de pouvoir
 - violation des procédures
 - célibat géographique,
 - travail avec les membres d'une même famille/origine,
 - sentiment d'impunité,
 - consommation de produits psycho-actifs
 - histoire psychologique personnelle
 - ...

 Financé par l'Union européenne

22






Prévention Primaire

Les mesures organisationnelles de prévention primaire des VSST

(Fiche Auto-diagnostic du Kit Référents mi 24)

 Financé par l'Union européenne

23




Des mesures organisationnelles de prévention

Facteurs de risque de sexisme	Exemples de mesure de prévention
Faible degré de mixité	Composition des équipes : pas de femme ou d'homme seul, binôme F/H d'encadrants Répartition du travail F/H Toilettes et vestiaires F/H séparés
Statut d'emploi précaire	Information des candidats à une embauche qui viennent passer un entretien Dispositif / Livret accueil Nouveaux arrivants Binômage / Tutorat
Forte dépendance à une autre personne	Possibilité d'échanges avec des collègues Cloisons et portes vitrées à mi-hauteur Cadres et processus d'échanges clairs (discussion ou prise de décisions)
Travail en relation client, usager, patient...	Soutien du collectif Clause de bonne conduite auprès des fournisseurs / Charte relation client usager Tenue hôte-s-ses : Proscrire tenues sexuées ...
Travail de nuit et horaires atypiques	Couloirs bien éclairés Conditions de retour au domicile, aux transports en commun, aux parkings...

 Financé par l'Union européenne

24



Aide à l'évaluation des risques et à la mise en place de mesures de prévention des VHS

Facteur de risque	Description	Secteurs ou situations concernés	Mesures de prévention
Situation d'emprise possible et/ou de pouvoir	Travail en relation avec des personnes "influentes", renommées, à forte personnalité ou qui disposent d'un pouvoir, notamment lors de l'embauche.	Toute situation qui place les travailleur-euse-s dans un rapport de dépendance ou de domination (chantage, promesse, etc.). L'accès au travail, la pérennité de l'emploi, le risque d'exclusion (blacklistage), le développement de carrière... constituent souvent un moyen explicite ou implicite de pression. Ces situations incluent les phases de recrutement, dont celles de casting mais aussi l'ensemble de la relation de travail. Cela concerne aussi la réception de ces personnalités dans des lieux où sont organisés des événements de promotion ou de tournée (cinéma par exemple).	- Informer spécifiquement les salarié-e-s en charge du recrutement (chef-fe-s de poste, réalisateur-ice) ou y participant (directeur-ric-e s de casting, directeur-ric-e s et chargé-e s de production, agents). - Introduire une supervision de type RH pour s'assurer que les critères de recrutement et les conditions d'engagement respectent la loi et correspondent au poste à pourvoir. - S'assurer que l'information des salarié-e-s sur les VHS inclut effectivement ces personnes "en situation de pouvoir".

https://www.cnc.fr/professionnels/actualites/violences-harcèlement-sexisme-lancement-dun-kit-de-prevention-dans-le-cinema-et-audiovisuel_1668476

Financé par l'Union européenne

25



Mesures organisationnelles de prévention du risque VSST (1/4)

ORGANISATION DE TRAVAIL

- ⇒ Favoriser la **composition mixte des équipes**, avec une répartition femmes-hommes équilibrée des activités, ou des rotations sur certaines activités moins appréciées ;
- ⇒ Reconnaître et **valoriser les activités et postes à prédominance féminine / masculine**
- ⇒ **Réajuster les objectifs** , **desserrer les délais** et la **pression**

Financé par l'Union européenne

26

CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

- ⇒ Mettre en place un **dispositif d'intégration et de tutorat** des nouveaux et particulièrement des personnes en statut précaire
- ⇒ Privilégier l'**intégration de binômes** plutôt que des femmes ou hommes seul.e.s dans une équipe de travail
- ⇒ Limiter la **précarité** des postes de travail
- ⇒ Mettre en place si besoin des actions de sensibilisation aux VSST auprès des **bénéficiaires, clients, usagers, patients, citoyens**
- ⇒ **Agir sur les espaces de travail** (vestiaires et toilettes séparés femme-homme, cloisons et portes vitrées à mi-hauteur, éclairage des couloirs...)
- ⇒ **Agir sur l'amélioration des conditions de travail en général** (développer les marges de manœuvre, adapter les cadences et rythmes aux différences biologiques entre les femmes et les hommes...)
- ⇒ **Proscrire les tenues ou scénographies de travail à connotation sexuelle** sauf exigence de l'activité (film...)
- ⇒ **Rompre l'isolement par des contacts réguliers**, des espaces de discussion sur le travail
- ⇒ Ne pas organiser de rendez-vous professionnel dans un lieu privé clos

Financé par
l'Union européenne

27

COLLECTIFS ET RELATIONS DE TRAVAIL

- ⇒ Renforcer les **possibilités d'échanges** dans le cadre d'un collectif de travail, développement des marges de manœuvres et d'autonomie, etc.)
- ⇒ Mettre en place des **espaces de discussion** réguliers sur les conditions de travail des femmes et des hommes
- ⇒ Organiser le travail, les rendez-vous, les transports pour **éviter qu'une personne à facteur de risque individuel (âge, emprise...) ne soit isolée avec une autre**

Financé par
l'Union européenne

28

ARTICULATION DES TEMPS

- ⇒ Mettre en place des dispositifs facilitant l'articulation des temps
- ⇒ Faire en sorte que la vie privée soit préservée (vivre hors du collectif, conditions d'hébergement préservant l'intimité)
- ⇒ Mettre en place des règles pour les modalités de travail ou dans la continuité du travail (moments de convivialité, séminaire extérieur...)
- ⇒ Adapter les conditions de trajet domicile-travail la nuit

Financé par
l'Union européenne

29

Prévention Primaire: des questions à se poser: facteurs de protection

Dans mon entreprise:

- Est-ce que mon entreprise **affiche des engagements** qui vont dans le sens de la prévention du sexisme au travail et des inégalités dans sa charte éthique, RSE/HSE, QVT, management?
- Mon organisation a-t-elle **nommé des référent.e.s** agissements sexistes et harcèlement sexuel pour le CSE ou pour l'entreprise (obligatoire dans toute entreprise d'au moins 250 salarié.e.s) ?
- Le **DUERP** (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) intègre-t-il l'impact différencié à l'exposition en fonction du sexe?
- Le **plan d'actions de prévention/HSE** inclue-t-il des mesures de prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel ?
- Existe-t-il un **accord Egalité, QVT** ou autre incluant un volet de prévention des agissements sexistes et harcèlement sexuel ?
- L'entreprise a-t-elle mis en place **une clause de bonne conduite / charte** relation auprès des fournisseurs / clients ou usagers ?
- Des **modalités de soutien, d'appui, d'entraide, de polyvalence** dans le travail, sont-elles organisées dans l'entreprise
- Y a-t-il des **aménagements permettant l'alerte** ou le retrait en situation d'accueil ?
- Des **vestiaires et sanitaires séparés** pour les femmes et pour les hommes sont-ils en place?
- Des **espaces de travail et de circulation bien éclairés** (cloisons à mi hauteur...) sont-ils en place?
- Des **modalités de retour au domicile** prévues la nuit sont-elles organisées si besoin?

Financé par
l'Union européenne

30



Prévention primaire
Intégration du risque VSS dans l'évaluation des risques professionnels DUERP (fiche en 2019 réactualisée Kit référent fin 24)



31

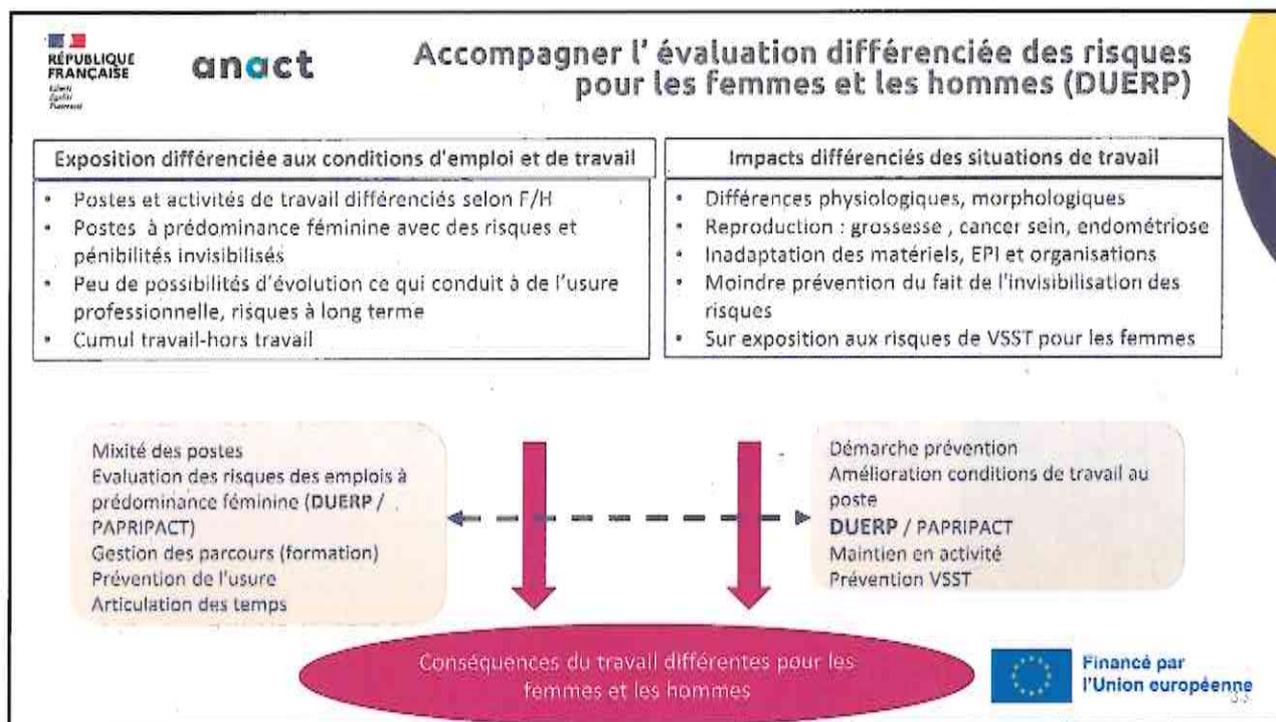


Objectifs

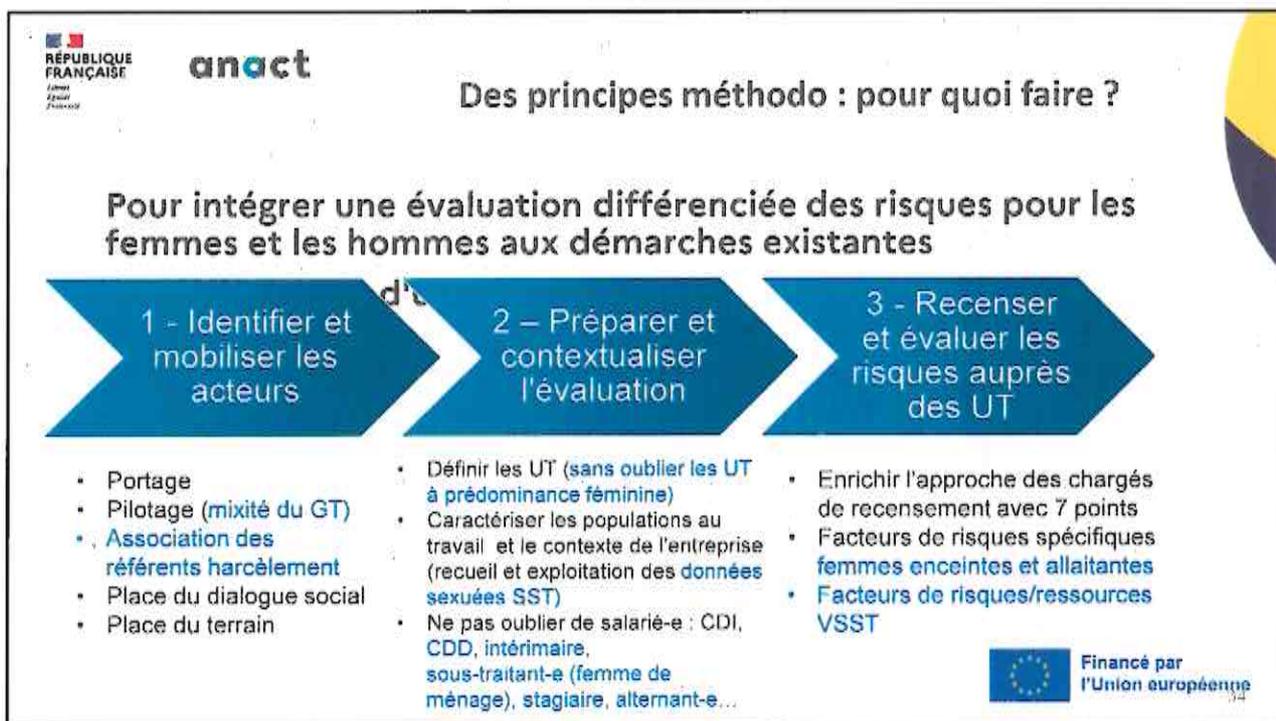
- Pour « prendre en compte l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe » (code du travail à l'article L. 4121-3 issu de la loi de 2014)
- Donner des points de repères aux acteurs en charge de l'évaluation et de la prévention des risques
- Dans le cadre d'une démarche d'évaluation des risques et des analyses de situations de travail.
 - ↳ Pour enrichir plus largement les approches et démarches santé, prévention, conditions de travail et égalité professionnelle.



32



33



34





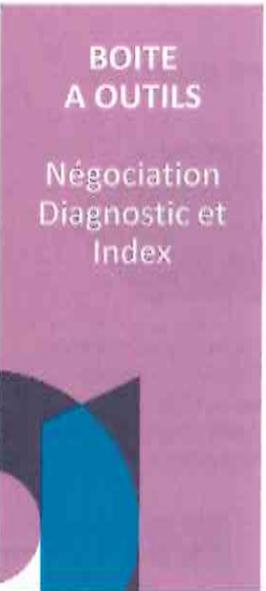

Prévention primaire

Appuyer la négociation Egalité / QVT avec volet VSS (2022)

 Financé par l'Union européenne

35



BOITE A OUTILS

Négociation Diagnostic et Index



Le QUITZ "[Décalez vos représentations sur l'égalité professionnelle](#)", en ligne et téléchargeable rassemble sous forme de questions réponses l'ensemble des données statistiques relatives aux femmes et aux hommes au travail, selon ces 4 dimensions systémiques : mixité, parcours, conditions de travail et articulation des temps, du modèle Egalité de l'Anact. Il s'agit d'un support de sensibilisation.



Le GUIDE sur la [Mixité en entreprise](#) est la première publication de l'Anact et toujours d'actualité. « Et si ouvrir à tous, femmes et hommes, l'accès à tous les emplois, permettait à la fois d'améliorer la qualité des conditions de travail et l'efficacité de l'entreprise ? On pourrait alors voir la mixité comme une solution pertinente et innovante pour réduire les dysfonctionnements de l'organisation ». (parution 2011)



Les VIDEOS TEMOIGNAGE d'ENTREPRISES [sur la négociation Egalité et QVT](#) valorisent la manière dont 3 entreprises de toutes tailles ont intégré les enjeux d'Egalité et de Qualité de vie au travail.

 Financé par l'Union européenne

36




BOITE A OUTILS
 Négociation Diagnostic et Index


 Le GUIDE "10 questions sur... [La négociation collective égalité professionnelle et qualité de vie au travail \(EP-QVT\)](#)" (parution 2022) propose une démarche et des focus méthodologiques pour bien préparer la négociation EP-QVT.


 L'ANALYSE DE 50 ACCORDS Ega Pro déposés en 2021 et [des 10 recommandations](#). La grille de lecture vise à pointer des constats, bonnes pratiques, et pistes de progression concernant les éléments de méthodes et de contenu sur les 9 domaines d'action et des focus tels que la prévention des risques, les VSS, le télétravail.


 L'OUTIL ludo-pédagogique "[Les Essentiels Ega-Pro](#)" permet d'effectuer un bilan des actions menées dans l'entreprise. Il s'agit d'une première étape de sensibilisation, préalable à la mise en place d'un projet Égalité. On retrouve sur les cartes action la mention : des 4 axes d'inégalité de l'Anact, les 9 domaines d'action et les 5 indicateurs de l'INDEX (parution 2019) ;


 Financé par l'Union européenne

37




BOITE A OUTILS
 Négociation Diagnostic et Index


 L'OUTIL D'ANALYSE DE DONNEES « [Réaliser son diagnostic Égalité avec notre outil Diag EgaPro-Index](#) » permet de produire les indicateurs et la note Index Égalité à partir des données de l'entreprise, mais également d'effectuer un diagnostic systémique, permettant de produire un plan d'action Égalité et des mesures correctives Index Égalité. (parution 2009 réactualisation 2021 > [3 questions sur l'outil](#) > [3 questions sur les mesures correctives](#))


Les WEBINAIRES :
 1- "[Index égalité : un outil pour produire votre diagnostic et identifier les mesures correctives](#)" : Cette webconférence permet de découvrir l'outil DIAG EgaPro-Index, une solution gratuite de diagnostic quantitatif afin d'outiller les acteurs RH et les partenaires sociaux en charge du sujet « égalité professionnelle ;
 2- "[Egalité professionnelle : comment passer du calcul de l'index au plan d'action ?](#)" : Ce replay permet de comprendre la façon dont les résultats produits par le DIAG EgaPro-Index peuvent venir nourrir la négociation annuelle et les plans d'action.


 Financé par l'Union européenne

38




10 Recommandations pour mieux négocier l'égalité (22)



Égalité professionnelle et qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) : 10 recommandations pour négocier un accord

04/06/2022



SOMMAIRE

1. PRIS EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ	3
Intégrer les enjeux d'égalité à la stratégie de l'entreprise et à ses projets.....	3
2. NÉGOCIATION	4
Soigner la préparation des négociations.....	4
3. DIAGNOSTIC ET PLAN D'ACTION	5
Présenter dans l'accord les éléments du diagnostic.....	5
4. SUIVI ET ÉVALUATION PARITAIRE DE L'ACCORD	6
Prévoir un dispositif paritaire de suivi et d'évaluation.....	6
5. MIXITÉ ET RECRUTÈMENT	7
Améliorer la mixité des emplois.....	7
6. PARCOURS ET FORMATION	8
Favoriser les parcours et situations d'apprentissage pour toutes et tous.....	8
7. CONDITIONS DE TRAVAIL ET SANTÉ	9
Évaluer et prévenir les risques professionnels pour les femmes et pour les hommes.....	9
8. PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES	10
Agir en amont sur les facteurs de risque des violences sexistes et sexuelles.....	10
9. ARTICULATION DES TEMPS	11
Améliorer l'organisation du temps de travail au bénéfice des femmes et des hommes.....	11
10. TÉLÉTRAVAIL	12
Soigner les conditions du télétravail et du travail hybride.....	12
RESSOURCES	14



Le constat

La question de la prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS) n'est pas systématiquement traitée dans les accords. Les nouvelles formes de violences apparues en contexte de travail à distance (cyber harcèlement, etc.) ou les violences domestiques n'apparaissent pas. La prise en compte des personnes LGBT+ est, quant à elle, très rarement mentionnée.

RECOMMANDATION N°8 :

 **Agir en amont sur les facteurs de risque des violences sexistes et sexuelles**

Et pour cela :

- Préciser l'engagement de l'entreprise en matière de prévention des VSS (tolérance zéro, sanction des personnes à l'origine des violences, inclusion des personnes LGBT+, etc.)
- Définir le rôle des référents du CSE et de l'entreprise en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes et prévoir leur formation.
- Intégrer le risque de VSS dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUEPR) et développer des actions de prévention visant à limiter les risques pour toutes et tous : intégration et tutorat des nouvelles et des nouveaux et particulièrement des personnes en secteur précaire, composition mixte des équipes, répartition femmes-hommes équilibrée des activités, amélioration des conditions de travail et d'emploi.
- Développer des actions de prévention (sensibilisation, formation) en direction du management pour apprendre à repérer les situations à risques, mais aussi en direction des fournisseurs, clients, des patients ou du public (affiches de sensibilisation, clause de bonne conduite, charte relation client/usager).
- Prévenir les nouvelles formes de violences liées au travail à distance (cyber harcèlements, micro-management à distance) : droit à la déconnexion, répartition du temps de pareil, suivi des usages des outils numériques, etc.
- Mettre en place des mesures pour protéger les personnes victimes de violences domestiques en lien avec la [convention n°178 de l'OIT relative aux personnes au travail \(2019\)](#) : organisation du temps de travail, congés exceptionnels, etc.

10 Recommandations pour mieux négocier l'égalité (22) avec le volet VSS

40






Futur kit Outillage Référents Mi 24 50 fiches


 Financé par l'Union européenne

41




Objectifs du dispositif

→ **Objectif : Renforcer les capacités d'actions en prévention des VSST des référent·e·s (CSE et Employeur) et de leur écosystème**

→ **Livrable: Kit pour AGIR en matière de Prévention des VSST**

Le kit comportera :

- Des fiches repères pour comprendre
- Des fiches ressources avec des liens externes et FAQ
- Des outils,
- Des témoignages cas d'entreprises,

...qui seront si possible conçus mais aussi a minima testés et validés par les participant·e·s au Rex.

→ **Le Kit sera structuré en 4 parties**

1. **Mission du référent et Plan de prévention**
2. **Prévention primaire : Comment limiter les risques en amont ?**
3. **Prévention secondaire : Comment apprendre à reconnaître et qualifier les situations ?**
4. **Prévention tertiaire : Comment recueillir et accompagner des situations de VSST ?**


 Financé par l'Union européenne

42


anact

Kit VSST pour aider les référents à agir (mi 24)


 Financé par l'Union européenne

**Partie 1
MA MISSION DE REFERENT**

- Fiche outil Ma lettre de mission / Mandat de référent
- Fiche repère Pourquoi agir en amont?
- Fiche repère Comment travailler avec référent employeur
- Fiche outil Constituer un GT
- Fiche outil Ma feuille de route
- FAQs Paroles de référents ...

40
fiches
et
outils

**Partie 3
INFORMER, SENSIBILISER, FORMER**

- Fiche repère Comment ouvrir le sujet sur les VSST?
- Fiche repère Les VSST dans le dispositif intégration
- Fiche Repère Comment concevoir une affiche ?
- Fiche Ressources Choisir outils ludo-pédagogiques, vidéos
- Fiche repère Comment mobiliser et accompagner les managers de proximité? ...

**Partie 2
PREVENIR EN AMONT le risque VVT**

Fiche outil Diagnostic Facteurs de risque et des ressources existantes en prévention

Fiche repère Introduire le risque VSST dans le DUERP

Fiche repère Négocier l'Egalité et la prévention des VSST ...

5 Cas
d'entreprises
Témoignages

**Partie 4
TRAITER ET ACCOMPAGNER LES SITUATIONS**

- Fiche repère Comment élaborer sa procédure interne de recueil et traitement des signalements ?
- Fiche Outil Modèle de déclaration de plainte
- Fiche Repère Distinguer Harcèlement moral et HS
- Fiche Outil Analyse d'un cas à posteriori ...

43


anact

Contenus du Kit référents Partie 1 Mission


 Financé par l'Union européenne

Plan Prévention

- 1 Fiche repère 3 niveaux de prévention (FC)
- 2 FAQ Prévention « Paroles de référents » : pourquoi agir en amont ? (FC)
- Fiche repère Dialogue social / professionnel / Conseils Groupe de travail paritaire (AP, NG)
- Fiche repère: Travailler ensemble sur les 3 niveaux de prévention - Constitution d'un GT (AP)
- Fiche outil « Notre démarche / feuille de route »
- Fiches ressources Veille (FC)
- ? Fiche ressource Glossaire (AP et ?)

Mission Référent

- 3 Fiche repère Missions des référents CSE et Employeur (NG, AR)
- Fiche outil Elaborer sa « lettre de Mission /feuille de route» de référent (NG, AR)
- Fiche Ressources : Distinction dans la loi des missions Référents CSE et Employeur (FC)
- 4 FAQ du référent CSE et Employeur « Paroles de référents » (FC)
- ? Fiche outil : Comment construire une transmission entre ancien et nouveau référent ?

44


anact

Contenus du Kit référents Partie 2 : Prévention primaire

Limiter en amont les facteurs de risques

- 5 Fiche repère Les facteurs de risques organisation / facteurs ressources (FC)
- 6 Outil Diagnostic Entreprise Facteurs risques / ressources en Prev I, II, III (FC)
- Fiche Outil Analyse des situations de travail avérées / potentielles et VSST (NG)

Risque VSST dans DU

- Fiche Repère « Comment intégrer le Risque VSST ds DUERP? » (FC, FA)
- Outil Check list Risque VSST dans DUERP (FC)
- ? Outil Questionnaire VSST CSSCT ou QVT : intégration questions VSST (dt LGBTQIA+) cf outil CGT (ou prev II)

Accord Egalité et autre QVT

- Fiche repère Négociation Egalité et volet VSST (KB)


 Financé par
l'Union européenne

45


anact

Contenus du Kit référents Partie 3 : Prévention secondaire (1/2)

Apprendre à reconnaître et qualifier les VSST

Informet

- Fiche repère « Comment ouvrir le sujet sur les VSST » ? (AP, AR, FA)
- Fiche Outil « Comment Informer sur les VSST » ? (AP, AR, FA)
- Fiche outil « Règlement intérieur » de l'entreprise et du CSEE / charte (AP)
- Fiche repère « Comment intégrer VSST dans le dispositif intégration des nouveaux dont alternants / mode modernité (AP, FA, NG)
- Fiche Repère « Comment concevoir une affiche » ? (AP, AR)
- Fiche Outil « Comment choisir une affiche existante » ? (AP, AR) Fiche Ressources Affiches existantes (AP)
- Fiche repère et outil : info-sensi-formation (NG, MF)


 Financé par
l'Union européenne

46

Sensibiliser

- Fiche repère **Comment sensibiliser aux VSST ? (AP, SM)**
- Fiche ressource **Comment choisir des vidéos ? (SM, AR)**
- Fiche Ressources **Outils ludo pédagogiques jeux escapes game module e-learning webinaire (autres que vidéos) (FC, NG)**
- Fiche Ressources **Acteurs à mobiliser pour sensibiliser selon les objectifs de l'entreprise**
- Totem

Former

- Fiche repère **Comment former aux VSST ? (NG, MF)**
- Fiche repère **Comment Former , mobiliser et accompagner les managers de proximité? (NG) Situation de victime aussi**
- ? Fiche repère **Former le top management**
- ? Fiche repère **Comment faire appel à un formateur consultant externe ?**



Financé par
l'Union européenne

47

Recueillir les plaintes, traiter et accompagner les situations

- Fiche repère **Comment élaborer sa procédure interne de recueil et traitement des signalements ? (AF, AP)**
- Fiche outil **Aide à l'élaboration de la procédure (AP)**
- Fiche Outil **Modèle de déclaration fait / plainte (AP)**
- Fiche **Conseils pour les entretiens ?**
- Fiche Repère **Distinguer Harcèlement moral et HS (AP, FC)**
- Fiche Ressources **Contacts internes externes (médecine travail) (FC, NM)**
- Fiche Outil **Remonter d'un cas à prévention primaire (NG) arbre causes AT ?**
- Fiche Ressources **« Prévention Tertiaire »**
- ? Fiche Repère **Enquête interne / externe**
- ? Fiche Repère **« Comment on travaille avec le collectif lors d'une situation? »**
- ? Fiche Repère **« Comment on informe des situations en cours , enquêtes terminées ? »**



Financé par
l'Union européenne

48

 **anact**

Freins, leviers, propositions pour améliorer la prévention primaire

Freins :

- Approche individuelle comportementale
- Difficulté de convaincre d'agir en amont en prévention
- Flou dans la définition missions Référents CSE et Employeurs sans fiche poste
- Moindre protection Référent Employeur
- Perception que l'égalité est déjà là (cas FP, secteurs fem)
- Sexisme/VSS noyé dans inclusion / racisme ...

Leviers :

- Risque juridique pénal - VSS = risque professionnel / responsabilité de l'employeur (VSST dans DUERP)
- Enjeu de réputation de l'Entreprise
- Enjeu d'attractivité
- Approche organisationnelle / systémique des situations de VSS

Propositions

- Engagement au plus haut niveau de l'E : Tolérance Zero – Sanction des auteurs - mise en place d'une gouvernance favorable à l'égalité des genres au plus haut niveau
- Dépistage des postes exposés grâce à l'analyse des facteurs de risques orga , intégration du risque dans le DUERP / PAPRIACT (implication des SPST)
- Coopération / articulation Référents CSE et Employeur - Définition des missions des référents : renforcement de leur légitimité, crédits d'heures et temps , formation (commune?), soutien des référents (échanges pratiques , soutien direction ...)
- Communication interne sur dispositif : enjeux , procédures en interne

 Financé par l'Union européenne

49

 **anact**

Prévention secondaire: Apprendre à repérer et qualifier

- Sensibiliser les entreprises à la prévention : cycle de webinaires de 4 x 1h (2019) + plan comm
- Publier un guide de 12 pages (2019)
- Concevoir et diffuser un outil ludo-pédagogique « Sexisme sans façon » (2020) + plan comm
- Former les entreprises / consultants / animateurs du jeu (2020-23)
- Produire 6 cas dans la revue des Conditions de travail ((N°13 – 2023)
- Former les référents des CSE et Employeurs (2025)

 Financé par l'Union européenne

50


anact

Ressources Sexisme Anact.fr

8 webinaires à réécouter sur you tube
 8 fiches outils à télécharger (dont sources pédagogiques, kit va être réactualisé en 2024)






<https://www.anact.fr/prevenir-le-sexisme-au-travail-les-ressources-telecharger>



<https://www.youtube.com/channel/UCt-gR1lyYmaluiXJOydkicg>

51


anact

Pour aller plus loin : le Guide Anact 12 pages qui se trouve dans le livret du jeu



Lire le guide de l'Anact
 Guide [« Tout ce que vous voulez savoir sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail »](#), réalisé par l'Anact

=> A télécharger pour tout public en amont ou aval d'une sensibilisation par exemple


 Financé par l'Union européenne

52


RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
 Liberté
 Égalité
 Fraternité

anact
 — agence nationale
 pour l'amélioration
 des conditions de travail



Outil ludo-pédagogique « Sexisme sans façon »

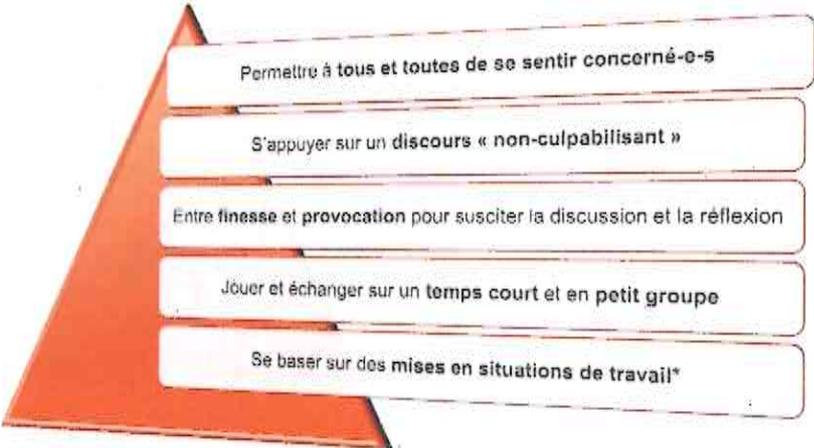

 Financé par
 l'Union européenne

53


RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
 Liberté
 Égalité
 Fraternité

anact

Les principes de conception du jeu à partir d'une étude de terrain (Fonds FIRH, demande DMAT DDI)



- Permettre à tous et toutes de se sentir concerné-e-s
- S'appuyer sur un discours « non-culpabilisant »
- Entre finesse et provocation pour susciter la discussion et la réflexion
- Jouer et échanger sur un temps court et en petit groupe
- Se baser sur des mises en situations de travail*

* Les différentes situations de travail: En équipe, réunion, entre collaborateurs, dans des filières et postes plus exposés, en statut précaire, en situation d'articulation des temps, en situation de recrutement / promotion, en situation de management, en relation avec l'extérieur.


 Union européenne

54


anact

Le jeu de l'Anact « Sexisme sans façon »



Pourquoi ?

- Démasquer les différentes facettes du sexisme
- Mieux connaître les composantes possibles du sexisme dans les situations de travail au quotidien
- Prendre conscience pour engager une démarche de prévention du sexisme au travail

Pour qui ?

- Tous les salarié.e.s et agent.s
- Secteur public et secteur privé
- À l'initiative des acteurs en charge de mettre en place une action de sensibilisation et de prévention des violences sexistes et sexuelles (RH, CSE, référents sexisme/égalité...)

Comment ?

- Situations fictives mais inspirées de situations de travail ordinaires.
- De 4 à 12 joueurs + un maître du jeu.
- Durée : 45 min.

En vente : <https://www.anact.fr/sexisme-sans-facon-un-nouveau-jeu-pedagogique-pour-lever-le-tabou-sur-le-sexisme-au-travail/>

Tous les contenus ont été validés par le Service du Droit des Femmes et pour l'Égalité

55


anact

Argumenter en faveur des outils ludopédagogiques

- ✓ Simplifier des contenus et diffuser un message
- ✓ Développer l'apprentissage par le jeu, la mise en situation :
 - Faire appel à nos 5 sens
 - Ancrage par l'expérientiel
- ✓ Un jeu est forcément collectif :
 - Permettre l'échange de connaissances, d'expériences, de représentations
- ✓ Traiter des sujets sensibles, difficiles :
 - Cadre sécurisé, droit à l'erreur
 - Remise à plat des repères sociaux
 - Suppression des barrières liées au « descendant »
- ✓ Le jeu matérialise des contenus / méthodes de façon tangible
- ✓ Le jeu pédagogique facilite le transfert vers des formateurs, c'est un levier du faire faire




 Financé par l'Union européenne

56

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
*Unité
 Liberté
 Égalité*

anact

Description du jeu de plateau « *Sexisme sans façon* »

Un plateau de jeu aléatoire et évolutif !

La règles du jeu et les consignes

18 cartes commandes à remplir pour gagner !

60 tuiles de forme hexagonale à gagner : entrée, plat, dessert, boisson

+ le guide de 12 pages téléchargeable
<https://www.anact.fr/guid-e-sexisme-au-travail-tout-ce-que-vous-voulez-savoir>

4 totems (1 par équipe indiquant les 6 définitions (à transmettre si besoin aux participants après le jeu))

Des cartes :
 50 cartes Entrée
 60 cartes Plat
 34 cartes Dessert
 38 cartes Boisson

Financé par l'Union européenne

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
*Unité
 Liberté
 Égalité*

anact

Totem du jeu

<p>NON SEXISTE</p> <p>Propos, actes et comportements qui ne se basent pas sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les stéréotypes de sexe et de l'orientation sexuelle • La répétition traditionnelle des rôles entre les femmes et les hommes • La hiérarchisation d'un sexe par rapport à l'autre 	<p>SEXISME « BIENVEILLANT »</p> <p>Agissement sexiste du type :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Propos paternalistes ou appellations familières • Compliments appuyés sur la physique, la tenue ou le maquillage • Valorisation de compétences soit étant complémentaires renvoyant aux stéréotypes de sexe 	<p>SEXISME MASQUÉ</p> <p>Agissement sexiste du type :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Blagues, humour sexiste • Répartition des tâches selon les stéréotypes de sexe • Exclusion de certaines tâches ou actions 	<p>SEXISME HOSTILE</p> <p>Agissement sexiste du type :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manifestations d'irrespect ou de mépris, injures • Propos dégradants, dévalorisants ou infériorisants, dénigrement des compétences ou des capacités • Remarques culpabilisantes sur les responsabilités familiales 	<p>HARCÈLEMENT SEXUEL</p> <p>Actes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Non désirés et répétés à connotation sexuelle** ou sexiste** (groupes, plaisanteries, sms, courriels, affichages, images, vidéos...) • Sous forme d'une pression gênée, même non répétée, dans le but, réel ou apparent, afin d'obtenir un acte de nature sexuelle 	<p>AGRESSION SEXUELLE</p> <p>Contact physique sur une des 5 parties du corps (bouche, poitrine, sexe, fesses, cuisses) avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Surprise • Menace • Contrainte • Violence <p><i>Une agression sexuelle est la conséquence d'une pénétration ou un viol, caractérisés comme un crime et punis comme tel.</i></p>
--	--	--	--	---	---

Financé par l'Union européenne



2019: Ressources Anact existantes

Guide (12 pages) tous publics d'entreprise
 • **Sexisme sans façon** : tout ce qu'il faut savoir sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail pour mieux les prévenir.
 Cycle de Webinaires et outils
 Sexisme en entreprise : 4 modules d'1 h pour démarrer sa démarche de prévention
 sur chaîne Webikeo anact
 • Module 1 > **Sexisme : un nouveau risque professionnel ?**
 • Module 2 > **Sexisme : comment évaluer le risque et agir en amont ?**
 • Module 3 > **Sexisme : comment sensibiliser et former ?**
 • Module 4 > **Sexisme au travail : comment traiter un cas ?**
 • disponibles aussi sur la chaîne You tube anact / rubrique Egalité Professionnelle <https://www.youtube.com/channel/UCt-gR1lyYmaluiXJQydkICg>
 • Ressources à télécharger (ppt des webinaires , outils)
<https://www.anact.fr/prevenir-le-sexisme-au-travail-les-ressources-telecharger>
 Outil ludo pédagogique (validé par SDFE)
 • **Sexisme sans façon** : un jeu pour apprendre à démasquer les différentes facettes du sexisme et identifier les composantes possibles du sexisme dans les situations de travail.
 Portail de veille sur les VSS
https://veille-travail.anact.fr/osiros/result/resultat.php?type_rech=rs&index%5B%5D=fulltext&bool%5B%5D=&nr=1&fq=1&value%5B%5D=harc%C3%A8lement+sexist&nop=UR
 en particulier
 Dossier documentaire (2019)
<https://veille-travail.anact.fr/produits-documentaires/prevention-des-violences-sexistes-et-sexuels-en-entreprise-un-travail-d>
 Financé par l'Union européenne

59



6 Cas dans la revue des conditions de travail de l'Anact N°13 (2023)

<https://www.anact.fr/que-peut-faire-le-travail-pour-renforcer-legalite-professionnelle>

• Que peut faire le travail pour renforcer l'égalité professionnelle ? - Florence Cheppert et Thierry Rousseau

(Controverses et discussions)

• **Les inégalités de genre au prisme de la santé au travail et au chômage** - Dominique Lhuillier et Katherine Portsmouth
 • **Climat organisationnel axiste : un terrain générateur de violences** - Emile Sandrin et Alison Caillé
 • **Le genre de la santé mentale au travail : analyse et intervention** - Clément Brochol, Frédéric Brugelles, François-Xavier Devetter, Laura-Hélène Eb, Mathilde Icard, Dominique Lhuillier et Caroline Regnier
 • **Comprendre et prévenir les vss dans les entreprises : le rôle des services de prévention et de santé au travail** - Sophie Mauret et Sophie Bardou

(Entretiens)

• **Le deuxième corps des femmes au travail : un impensé de l'organisation du travail ?** - Entretien avec Karan Messing
 • **Égalité professionnelle et mixité : quelle situation à l'université ?** - Entretien avec Catherine Mercier-Suisza
 • **Les effets différenciés du télétravail sur les femmes et les hommes. l'exemple de deux services publics** - Entretien avec Gabrielle Schütz
 • **L'égalité entre les femmes et les hommes passe par le travail** - Entretien avec Sophie Binet
 • **Mettre au travail le genre : une voie vers la transformation des modèles productifs ?** - Entretien avec Sandro de Gasparo

2 cas restaurant et agence commerciale
 4 cas d'entreprises
 Cé par n européenne

60

Prévention Secondaire des questions à se poser: facteurs de protection

- Le **règlement intérieur** mentionne-t-il l'interdiction d'agissement sexiste et de harcèlement sexuel ?
- Le **livret d'accueil et le parcours d'intégration** consacrent-ils un volet à la prévention du sexisme et des inégalités pour les nouveaux arrivants ?
- L'entreprise a-t-elle réalisé des **actions de sensibilisation ou de formation** pour prévenir le sexisme et les inégalités au travail ?
- Est-ce qu'il y a des actions spécifiques **pour les managers** ?


 Financé par
l'Union européenne

61

Sensi Formation: Distinguer 3 niveaux d'apprentissage

1 Prendre conscience du sexisme et de ses différentes facettes

Acquérir des connaissances pour:

- Définir
- Nommer
- Qualifier
- Classer

Par exemple, prendre conscience de la différence entre sexisme bienveillant et sexisme masqué, entre harcèlement sexuel et agression sexuelle

2 Discuter et définir les limites du sexisme

Se mettre en situation pour :

- Réagir,
- S'exprimer,
- En discuter
- Définir des limites, frontières

Par exemple, distinguer la blague bienveillante de la blague sexiste

3 Agir et prévenir individuellement et collectivement

Se concerter pour:

- Agir individuellement
- Faire évoluer sa pratique
- Agir collectivement
- Co-construire des actions préventives

*Si je vois une situation ...
Qui j'alerte? qu'est-ce que je fais ?*

*Si je suis moi-même victime ...
Comment je réagis ? Avec quelle répartie ?*

Que peut on faire pour que cela ne se reproduise pas ?

62


anact

Objectifs de la formation catalogue Anact de juin 23

Objectifs de la formation

- Connaître les différentes facettes du sexisme au travail
- Appréhender le cadre légal de la prévention et les obligations de l'employeur
- Identifier les différents niveaux de prévention possibles pour prévenir le sexisme au travail
- Appréhender l'usage d'un jeu pédagogique pour sensibiliser sur ce sujet complexe

Les + de cette formation

- Appréhender des connaissances de base et des repères d'action adaptés à une thématique complexe
- Le lien entre organisation et conditions de travail et manifestations de sexisme au travail
- L'approche organisationnelle de la prévention primaire appliquée au sexisme
- La mobilisation de la ludo-pédagogie (pour une démarche collective de sensibilisation)

Ce qu'on ne va pas faire :

- Rentrer dans le détail des procédures de recueil et traitement des situations
- Apprendre à répondre individuellement à des propos sexistes

 Financé par l'Union européenne

63


anact

Programme de la formation catalogue Anact de juin 23

Séance 1

- Acquérir des éléments de définition: agissements sexistes, harcèlements et agressions sexuels
- Qualifier et caractériser ses manifestations => *Pratique: Séquence du Jeu sexisme sans façon*
- L'approche de l'Anact avec les liens avec l'organisation et les conditions de travail
- Obligations de l'employeur / Les 3 niveaux de prévention => *Pratique: Quelles questions se poser pour un état des lieux*

Approfondissement entre les 2 séquences:

- => *Exercice sur des cas d'entreprise: identifier les facteurs organisationnels de risque de sexisme au travail*
- = *Lecture de la fiche sur les Missions des référents + questions*
- = *Si intérêt lecture de la fiche « Harcèlement sexuel et moral: points communs et différences »*

Séance 2

- *Pratique: Retour sur les déterminants organisationnels du sexisme au travail avec des cas*
- Mission des référents Entreprise et CSE => *Pratique: Qu'est-ce qui est commun? Qu'est-ce qui est distinct?*
- Sensibiliser et former / Utiliser la ludo-pédagogie pour sensibiliser un collectif => *Pratique: Commencer à construire une séquence de sensibilisation*
- Bâtir son plan de prévention / => *Pratique: Par quoi je démarre ou comment je continue?*

 Financé par l'Union européenne

64

Les conditions de réussite pour une sensibilisation formation

Pour des bénéfices durables des actions de sensibilisation et formation :

- Reconnaître en préalable, que chacun.e peut avoir **son niveau de connaissance, de méconnaissance, d'appréciation sur le sexisme** : l'action peut venir confronter chaque participant.e à son échelle de valeurs et à son expérience personnelle. La discussion sur la problématique est à positionner au sein de l'organisation et de ses enjeux.
- Alternier **actions de sensibilisation et actions de formation dans une logique de progression et de construction**, sur un sujet qui s'avère multidimensionnel:
 - prévention primaire, secondaire, tertiaire ;
 - dimensions individuelle et collective ;
 - dimensions organisationnelle et relationnelle...).
- **Inscrire cette action dans un projet plus global ou un plan d'actions** : plan de prévention du DUERP, plan d'actions d'un accord Egalité professionnelle ou Qualité de vie au travail, Pour lui donner du poids et de la cohérence avec ces démarches et favoriser de réelles évolutions organisationnelles


 Financé par
l'Union européenne

65

Freins, leviers, propositions pour améliorer la prévention secondaire

Freins :

- Banalisation et sous évaluation du risque VSS (sexisme pour HS, HS pour AS, AS pour viol)
- Dénier de l'existence de VSS par les managers
- Discours culpabilisateur et moralisateur et normatif dans les formations dispensées
- Féminisation des VSS: victimes = hommes + LGBTQIA+

Leviers :

- Faire de la place aux échanges (sur un sujet tabou / intime)
- Rôle des managers
- Ne pas minimiser la lutte contre le sexisme ordinaire (Les violences et les effets les plus graves s'enracinent dans le terreau du sexisme dit « ordinaire »)

Propositions :

- Sensibilisation/formation en petit groupe et pas individuelle
- Dispositif nouveaux arrivants (sensi VSS, tutorat)
- Utilisation de supports : affiches, outil ludo-pédagogique, vidéos...
- Accompagnement spécifique des managers
- Développement de communautés de salariés (« vigilants, ambassadeurs »)
- Utilisation d'enquêtes par questionnaire (précautions)


 Financé par
l'Union européenne

66




Prévention tertiaire: Recueillir , traiter , accompagner

- Identifier les **impacts** des VSS
- Identifier les sanctions possibles
- Mettre en place une procédure de traitement (fiche du kit Référents en cours 24)
- Accompagner victime, auteur, collectif (fiche du kit Référents en cours 24)

Financé par l'Union européenne

67

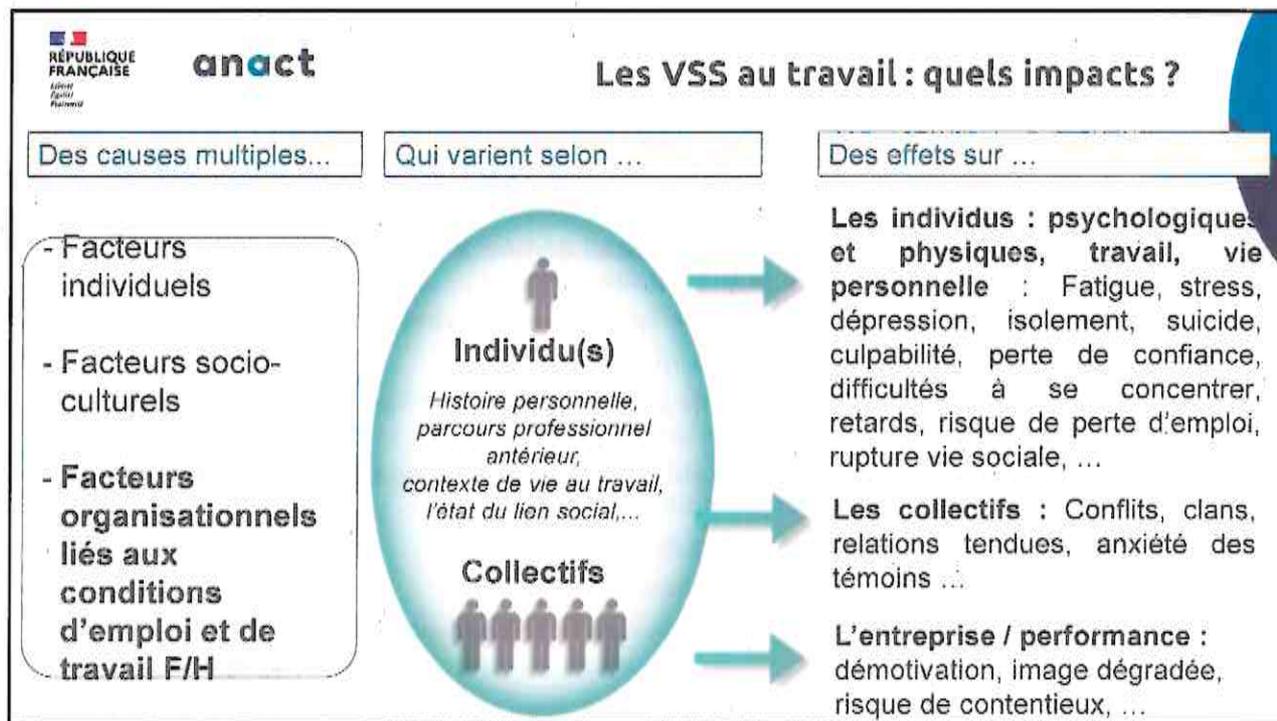



Les VSS au travail : des impacts multiples qui dépassent le binôme victime / auteur

Sur les personnes exposées			Les impacts sur le collectif de travail	Les impacts sur l'entreprise
Les impacts psychologiques & physiques	Les impacts sur le travail	Les impacts sur la vie personnelle		
<ul style="list-style-type: none"> • Anxiété et dépression • Insomnies migraines • Nausées • Perte de confiance agressivité • Isolement, • Addiction • Tentative de suicide 	<ul style="list-style-type: none"> • Détérioration des conditions de travail • Absentéisme, retard • Déconcentration • Mutation, refus de promotion, « mise au placard ». <p>⇒ Perte de l'emploi pour 95 % des victimes de harcèlement sexuel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Difficultés avec le conjoint • Difficultés avec les enfants • Difficultés avec l'entourage 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiance de travail dégradée • Clivage entre les salarié-e-s • Absence d'entraide, de soutien • Anxiété, Stress des témoins 	<ul style="list-style-type: none"> • Atteinte à l'image • Démotivation des salarié-e-s, perte des talents • Obstacle à la Mixité F/H, • Qualité de vie au travail amputée • Diminution de la performance • Risque de contentieux

l'Union européenne

68



69

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact

Signaux faibles

Exemples de comportements pouvant alerter :

1. absences ou retards répétés
2. changement de comportement soudain et inhabituel d'un-e salarié-e, en particulier en présence d'une personne déterminée
3. changement de tenue vestimentaire d'un-e salarié-e visant à adopter un style composé de vêtements amples, couvrant davantage le corps
4. refus d'un-e salarié-e de participer aux événements conviviaux organisés à l'extérieur de l'entreprise
5. chercher à éviter certains déplacements professionnels nécessitant une proximité physique avec un-e collègue ou un-e supérieur-e hiérarchique (partager le temps de trajet en voiture)
6. démotivation croissante d'un-e salarié-e
7. isolement d'un-e salarié-e ou repli sur soi

Financé par
l'Union européenne

70

Mettre en place un dispositif pour :

1. Alerter, recueillir les plaintes : boîte mail dédiée, permanence, cellule d'écoute et référents CSE et Entreprise...
2. Informer, orienter et accompagner les personnes victimes
3. Reconnaître et évaluer la situation
4. Mener (pré enquête) une enquête interne sérieuse et impartiale : entretiens victime, auteur-e, témoins, recueil de pièces, etc.
5. Protéger, faire cesser les faits, éloigner (mesures conservatoires). Informer les personnes concernées du suivi de l'enquête
6. Accompagner et Sanctionner l'auteur-e
7. Accompagner les victimes et équipes de travail
8. Tirer des enseignements pour renforcer la prévention primaire



Financé par
l'Union européenne

71

Prévention Tertiaire: des questions à se poser: facteurs de protection

- Les **pratiques de dialogue social** permettent des remontées d'informations du personnel (CSE) fluides et fréquentes ?
- Quel est le **degré d'écoute de l'entreprise** sur les difficultés relationnelles ?
- L'entreprise a-t-elle mis en place un **dispositif de recueil des plaintes ou signalements** ?
- La direction a-t-elle déjà pris des **mesures pour sanctionner** les agissements sexistes ou harcèlements sexuels ?
- Est-ce que l'entreprise dispose de mesures pour prendre en considération les **violences domestiques** (alternatives au domicile en télétravail exceptionnel, organisation des horaires, congés dédiés,...) ?



Financé par
l'Union européenne

72

Vers qui se tourner en interne ?

- Le service des ressources humaines
- Les référents Entreprise , CSE
- Les délégué-e-s syndicaux-ale-s / Les représentant-e-s du personnel
- Le/la supérieur-e hiérarchique
- Les collègues



Financé par
l'Union européenne

73

Interdiction de mesure de représailles

- Les collègues, un partenaire... peuvent agir en soutenant la victime
- Pour proposer à la victime de dénoncer les faits envers l'employeur à sa place, si elle le désire
- Un-e collègue peut ne pas intervenir, toutefois si c'est un-e représentant-e de l'employeur ou des salarié-es qui est mis au courant, il/elle doit agir

L'employeur ne peut pas sanctionner une personne pour avoir subi, refusé de subir ou avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel (L. 1153-2 et 3 du code du travail)

La personne salariée, en formation ou en stage, témoignant ou relatant les faits d'agissement sexiste, de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle, est protégée contre :

- Le licenciement
- Toute sanction disciplinaire
- Toute mesure discriminatoire



Financé par
l'Union européenne

74

Vers qui se tourner en externe ?

- Les numéros gratuits de référence : 3919 Violences Femmes Info ou le 08 Victimes : 08 842 846 37
- L'inspection du travail
- La médecine du travail et le SST
- Le médecin traitant
- L'assistant-e social-e
- Les services sociaux
- Le défenseur des droits (national et départemental)
- La justice :
 - ✓ Justice pénale : Procureur de la république /police /gendarmerie
 - ✓ Justice civile : le CPH (conseil de prud'hommes)
- Les associations d'aide aux victimes: les CIDFF répartis sur le territoire, l'AVFT

75

L'arbre qui cache la forêt

Une situation entre l'auteur-e et la victime : l'arbre qui cache la forêt

- ce n'est pas un cas isolé
- ce type de situation peut se reproduire

⇒ Comment faire pour que ce type de situation ne se reproduise pas ?

⇒ Avons-nous un :

- **environnement de travail** qui favorise ce type de situation ?
- **une organisation du travail** qui peut générer ce type de comportements ?
- **des postes de travail exposés au sexisme ?**
- **ou des conditions de travail qui sont des facteurs de risque de sexisme ?**

=> Prévention primaire

76

- Un portage fort par la Direction,
- Le partage d'un vocabulaire commun,
- L'implication de tous chacun selon ses prérogatives : salariés, encadrants, préventeurs, représentants du personnel,
- La combinaison d'actions sur les trois niveaux de prévention


 Financé par
 l'Union européenne

77

Pour l'auteur-e	Sanction disciplinaires	Sanctions pénales
Agissement sexiste	<ul style="list-style-type: none"> • C'est à l'employeur d'affirmer le caractère inacceptable des propos/actes • Si sanction, sanction « appropriée » 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas sanctionnable en tant que tel • Sinon sous l'angle « 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 €).
Harcèlement sexuel (dont sexiste)	<ul style="list-style-type: none"> • De l'avertissement à radiation • Auteur-e 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende • 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende si circonstances aggravantes
Agression sexuelle (dont viol)	<ul style="list-style-type: none"> • De l'avertissement à radiation • Auteur-e 	<ul style="list-style-type: none"> • 5 ans de prison et 75 000 euros d'amende / 10 ans de prison et 150 000 euros d'amende si circonstances aggravantes • Viol: 15 ans de réclusion criminelle

Pour l'employeur : condamnation au versement de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi (harcèlement sexuel et manquements obligation de santé et sécurité par exemple non intégration du risque de VSST dans DUERP)


 Financé par
 l'Union européenne

78

Facteurs aggravants en terme de qualification des actes

- Vulnérabilité psychique ou physique de la victime,
- Si l'agresseur est sous l'emprise de l'alcool ou de la drogue,
- Si l'agresseur est lié à la victime par un (mariage, PACS, concubinage) ou ancien partenaire,
- Abus d'autorité de l'agresseur,
- Acte commis « en raison de l'orientation ou de l'identité sexuelle de la victime »,

79

Dans la plupart des études comme dans les entreprises, lors des situations de harcèlement sexuel

- Rares sont les situations qui se soldent par un procès,
- La victime est partie ou a été déplacée vers un autre service,
- La hiérarchie n'est pas intervenue ou elle a été mise en état d'impuissance
- Le harcèlement a été prémédité et vise à rabaisser la victime pour la dominer en la déstabilisant
- Il s'appuie sur un collectif conciliant, participant et qui est souvent manipulé

80


anact

Freins, leviers, propositions pour améliorer la prévention tertiaire SANCTIONS

Freins :

- Double message prévention / impunité
- Difficulté à reconnaître le problème du côté des auteurs : « maladroites », « l'humour pourri » ou « drague lourde » sans regrets » (cas transport)
- Enquêtes faites à l'interne : objectivité, crédibilité, confidentialité, poids de la direction...
- Mise en difficulté du Référént CSE : faire entendre faits, évincé des enquêtes, conflits d'intérêts, difficulté à représenter toutes les OS...
- Difficulté à qualifier les faits : frontière Harcèlement moral / sexuel

Leviers :

- Sanctions disciplinaires / licenciements pour faute grave (+ communication)

Propositions :

- Incitation des victimes à porter plainte
- Mise en place un processus de traitement des signalements lisible
- Enquêtes plutôt externes (surtout pour VSSA)
- Choix paritaire de l'intervenant spécialisé VSS
- Déclaration en AT ou MP (arbres des causes)
- Réaliser une analyse à froid des cas

 Financé par l'Union européenne

81


anact

Freins, leviers, propositions pour améliorer la prévention tertiaire ACCOMPAGNEMENT

Freins :

- Protection / Soutien de l'auteur/agresseur par le dirigeant (médecine, avocat) avant la victime (Cas Numérique)
- Victime déplacée dans un autre service, licenciée
- Hiérarchie n'intervient pas ou mise en état d'impuissance
- Témoins ne jouent pas leur rôle, collectif inerte
- Solidarité / complicité masculine, pas féminine (cas FPT)

Leviers :

- Rôle des témoins, du management, du collectif

Propositions

- Soutien inconditionnel de la démarche de la victime
- Mesures conservatoires dès la suspicion pas après enquêtes
- Coaching auteur, collectif / équipes
- Aide à la prise en charge des victimes matérielle humaine logistique
- Appui sur un Réseau d'acteurs spécialisés (dont SPST pour détection, prise en charge)
- Formation à l'écoute active ceux qui recueillent les plaintes

 Financé par l'Union européenne

82

Constats :

- Certains environnements de travail sont propices aux comportements sexistes
- Les impacts dépassent le binôme victime / auteur (collectifs de travail, image, performances, etc)
- Les violences et les effets les plus graves s'enracinent dans le terreau du sexisme dit « ordinaire »
- Les conditions de travail et d'emploi des femmes les surexposent au risque de sexisme

→ **Leviers :**

- **Prendre en compte les conditions de travail et d'emploi des femmes et des hommes** : une exposition différenciée aux risques professionnels, dont le risque de sexisme
- **Reconfigurer l'environnement de travail (règles, usages et habitudes)** pour définir collectivement les « zones de tolérance » et les « limites à ne pas franchir »
- **Renforcer la posture des acteurs de la prévention (RP, référents, encadrement etc...)** : savoir-faire, légitimité et crédibilité
- **Capter la parole et les signaux « faibles »** pour agir aux 3 niveaux de Prévention des Risques Professionnels



CNFPT

Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

1. Descriptif du dispositif

Le CNFPT a mis en place en novembre 2021 un dispositif de signalement et de traitement pour tous les actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Dans le cadre de sa responsabilité sociétale, le CNFPT s'est inscrit dans cette démarche de prévention des risques et a mis en place un dispositif de signalement externalisé, pour en garantir la confidentialité et la neutralité. Ce dispositif ne se substitue pas aux autres moyens d'alerte existants, à disposition des agents, tels que le registre santé et sécurité au travail ; il est complémentaire.

Le CNFPT a fait le choix d'un dispositif externalisé, pour garantir un cadre de confiance, neutre, impartial et indépendant.

Le cabinet ELAGE a été retenu pour être l'interlocuteur prioritaire de l'agent s'estimant victime de tels actes ou agissements.

Il assure les premières étapes du dispositif :

- le recueil de l'alerte,
- l'établissement des faits,
- la rédaction d'un rapport.

Le cabinet ELAGE est composé des deux fondatrices, toutes les deux avocates médiatrices.

Pour cette mission, elles sont associées à une psychologue et à une juriste spécialisée dans la lutte contre les discriminations.

Cette pluridisciplinarité garantit une analyse des situations avec des regards croisés.

Les étapes du dispositif

- Le recueil de l'alerte et mode de saisine
 - Signalement par téléphone ou par mail du lundi au vendredi 9h-18h auprès du dispositif de signalement et de traitement ELAGE
 - Accusé de réception adressé dans les 24h ;
 - Proposition d'entretien dans les 5 jours.
 - Si la situation relève du dispositif, le directeur de la structure ou le DGA pour les agents du siège sera informé.
- L'établissement des faits

Le Cabinet Elage mène sa pré-enquête en réalisant des entretiens et en demandant tous les documents nécessaires.

➤ Le rapport

Le cabinet Elage établit un rapport circonstancié avec une qualification des faits et des propositions d'actions. Il est communiqué à une équipe pluridisciplinaire interne au CNFPT qui propose les suites à donner à la situation étudiée.

Les actions sont graduées en fonction de la gravité des faits reprochés : rappel à la loi, explications, médiation, mobilité, procédure disciplinaire, enquête administrative, etc.

Le rapport circonstancié est communiqué, au plus tard 30 jours à compter du signalement ou 45 jours selon la complexité de la situation à la direction générale.

Ce groupe de travail pluridisciplinaire du CNFPT est composé :

- de la Directrice Générale Adjointe chargée des ressources et du dialogue social (ou de son représentant),
- du directeur de la Direction des affaires juridiques et des assemblées,
- du directeur Travail et santé,
- de la cheffe de projet de la prévention des discriminations à la Direction Travail et Santé,
- de la directrice chargée du dialogue social et de la responsabilité sociétale,
- du référent déontologue.

Les orientations proposées par ce groupe sont présentées rapidement à la validation de la directrice générale, et les décisions appliquées dans les plus brefs délais.

Les bénéficiaires du dispositif de signalement du CNFPT

Le dispositif est ouvert aux agents permanents et non permanents ainsi qu'aux élèves de l'INET.

Des actions de communication (webinaires avec les acteurs RH de l'établissement/les assistants de prévention, information auprès des médecins de prévention, brève nationale à destination des agents, espace dédié sur l'intranet) ont été menées afin de promouvoir ce dispositif auprès des agents.

Un bilan annuel est effectué avec le prestataire pour améliorer le fonctionnement du dispositif.

Un bilan annuel est présenté en séance de la formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail.

En 2023, environ 200 agents ont été formés sur la prévention des violences sexuelles et sexistes.

2. Bilan du dispositif

En 2022 et 2023, 12 saisines ont été effectuées.

9 enquêtes ont été menées.

Trois saisines n'ont pas donné lieu à une enquête mais à une simple information ou orientation, étant qualifiées hors champ du dispositif.

Les saisines ont été effectuées principalement par des femmes.

Le dispositif a été saisi par les personnes selon les motifs suivants (pouvant se cumuler) : 5 pour harcèlement moral, 1 pour harcèlement sexuel, 2 pour discrimination, 1 pour violence (verbale ou menaces).

Deux ont fait l'objet d'une déclaration dans le registre SST.

Ces situations n'ont pas donné lieu à des mesures de protection fonctionnelle ni à une qualification des faits énoncés.

Chaque situation, à l'issue de la transmission du rapport d'enquête par le prestataire, a fait l'objet de mesures mises en place : information du mis en cause, information de la personne qui signale, mesures d'accompagnement des agents en lien avec la direction locale.

Chaque situation, à l'issue de la transmission du rapport d'enquête par le prestataire, a fait l'objet de restitution auprès des personnes concernées, en lien avec les directions de structure, et chaque fois que nécessaire de mesures d'accompagnement.

Un bilan quantitatif et qualitatif du dispositif, et de son fonctionnement a été effectué dans le cadre des travaux de la formation spécialisée. Des améliorations ont été identifiées en particulier sur la procédure et la communication auprès des agents.

Les points positifs du dispositif :

- Le dispositif permet de poser des difficultés, ne remet pas en cause le ressenti des agents.
- Dans un cadre anonyme avec des experts
- Un dispositif identifié
- Des enquêtes de qualité permettant de cerner des contextes et des situations de travail
- Une approche pluridisciplinaire
- Des signalements n'ayant pour le moment pas conclu à des situations de harcèlement ou de de discrimination

Les difficultés rencontrées :

- Agents pouvant communiquer sur le fait de saisir le dispositif qui peut générer un climat anxigène dans leurs équipes
- Possible utilisation du dispositif pour manifester un mécontentement / sentiment de ne pas être écouté
- Des délais d'enquête parfois longs (1 situation observée)
- Des délais de restitution à améliorer

Un montant de 50 000 à 60 000 euros est attribué chaque année au fonctionnement du dispositif.

Le Défenseur des droits

Projet d'intervention

Audition par la Mission interministérielle sur les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité et de pouvoir – 28 mai 2024

Mesdames,

Je vous remercie de nous avoir sollicité dans le cadre de votre mission. A titre liminaire et avant d'entrer plus spécifiquement dans les différents domaines d'actions, il est important de **rappeler le périmètre de l'institution** : même s'il y a un continuum dans les différentes manifestations du sexisme, allant de l'injure sexiste au viol, le DDD n'est compétent qu'en matière de discriminations (différence de traitement directe ou indirecte, intentionnelle ou non, à raison d'un critère prohibé, ce qui inclut les formes de harcèlement discriminatoire) et de harcèlement sexuel (reconnu comme une discrimination en droit européen et dans la loi de 2008).

Nous n'avons pas de compétence donc sur ce qui relève des violences, avec ou sans circonstances aggravantes. Mais relever que l'on pourra être plus largement compétent sur le harcèlement fondé un motif discriminatoire (en l'occurrence le sexe) dans le cadre du travail, mais également en matière de déontologie des forces de l'ordre et de la sécurité, en cas de refus de plaintes opposés à des femmes victimes de violences, et s'agissant de services publics permettant l'effectivité des droits des femmes.

Même si le champ de cette mission exclue les mineurs, dont la situation est traitée par la CIIVISE, je crois important de rappeler l'enjeu de l'autorité sur l'enfant dans les violences qu'il peut subir. Le Comité des droits de l'enfant des Nations Unies, dans ses observations finales publiées le 2 juin 2023, recommande notamment à la France de prendre un certain nombre de mesures urgentes dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux enfants, en écho aux observations émises par notre institution :

- renforcer davantage les programmes de sensibilisation et d'éducation, incluant les campagnes, avec l'implication des enfants, pour mieux repérer et signaler les cas de violences, y compris sur l'utilisation du numéro 119 ;
- et d'assurer l'augmentation des ressources humaines, techniques et financières pour la prévention de la violence, définir clairement les compétences des différents acteurs impliqués dans la protection des enfants (qui se recoupent à des degrés divers) en assurant une effective coordination et communication parmi eux.

S'agissant des violences sexuelles, le Comité ONU recommande notamment de :

- Garantir que tous les cas d'abus sexuels sur mineurs soient signalés, investigués et poursuivis ; Assurer la collecte de données sur tous les cas d'abus et d'exploitation sexuels des enfants ;
- Appliquer une approche adaptée aux enfants et pluridisciplinaire dans les enquêtes sur les abus sexuels sur mineurs ;
- Assurer que les enregistrements audiovisuels soient systématiquement acceptés comme preuves / témoignages dans les auditions au tribunal, afin que les enfants victimes n'aient pas besoin de témoigner au tribunal ;

- Assurer des recours et un soutien appropriés, ainsi qu'une indemnisation suffisante, aux enfants victimes d'abus sexuels ;
- Renforcer les mesures de protection pour les enfants de plus de 15 ans qui sont victimes d'exploitation sexuelle ou en risque de le devenir ;
- Mettre en œuvre les conclusions de la Commission indépendante sur les abus sexuels dans l'Église ;
- Éliminer le délai de prescription pour signaler un crime d'abus sexuel commis sur mineur ;
- Renforcer les efforts pour détecter, investiguer et combattre l'exploitation et les abus sexuels d'enfants en ligne.

J'avais par ailleurs alerté la Première ministre Elisabeth Borne à ce sujet.

Concernant le cœur de votre mission, il est évident que le harcèlement sexuel et les violences sexistes et sexuelles apparaît un phénomène massif aux conséquences importantes et durables pour les victimes

Dans le cadre de notre mission de promotion de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, le Défenseur des droits rédige des rapports pour rendre compte de son action ou pour approfondir certaines questions dans les cinq missions qui lui sont dévolues.

Ces rapports présentent un état de la société ou de l'état du droit. L'institution y formule des recommandations en s'appuyant sur les réclamations individuelles reçues. Nous pouvons également commander ou conduire des études pour mieux connaître la société ou documenter ses domaines d'intervention.

Nous publions notamment tous les ans le baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, en partenariat avec l'OIT.

De nombreuses études, y compris celles produites par notre institution en 2014, montrent que les femmes sont fortement exposées au sexisme et au harcèlement sexuel, dans le milieu professionnel : En 2021, 38,5% des femmes se disent victimes de comportements sexistes et sexuelles au travail au moins une fois dans leur vie professionnelle (dont 15,2% dans le cadre de leur emploi actuel). 62% des femmes âgées de 18 à 74 ans, ayant subi un comportement à connotation sexiste ou sexuelle au travail, signalent des plaisanteries indécentes à caractère sexuel ou des remarques offensantes sur le corps ou la vie privée. 31% signalent des contacts physiques non désirés et 26% rapportent des propositions sexuelles déplacées¹

Outre les difficultés professionnelles que le harcèlement entraîne, et qui mènent bien souvent à une précarisation de l'emploi, **33% des victimes déclarent que le harcèlement sexuel qu'elles ont subi a atteint leur santé physique et/ou mentale.**

J'aborderai donc avec vous aujourd'hui les dispositifs de signalement des discriminations et des violences sexistes et sexuelles (1), comment améliorer la lutte contre le harcèlement sexuel dans l'emploi public comme privé (2) ; l'importance des enquêtes (3) puis des sanctions à la hauteur des actes (4) pour enfin terminer sur l'enjeu de la réparation du préjudice (5).

¹ Chiffres clés, édition 2022, Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

1) Concernant tout d'abord les dispositifs de signalement des discriminations et des VSS

- En matière d'emploi public :

Nous avons contribué au rapport 2023 de la DGAFP relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique, dans lequel nous indiquons considérer que ces dispositifs d'alerte constituent **un réel progrès, à la condition toutefois d'être mis en place de manière effective, confié à des personnes impartiales et formées, et avec toutes les garanties en matière d'usage des données personnelles et de confidentialité**

Nous y rappelons qu'à travers les réclamations que nous traitons et malgré les progrès constatés par la DGAFP, le Défenseur des droits relève que ces dispositifs ne sont pas souvent saisis, soit par manque d'information des agents, soit par manque de confiance envers les garanties d'impartialité et de confidentialité qu'ils offrent (surtout lorsqu'ils sont internalisés), soit encore en raison de doutes quant à leur efficacité.

Une **communication constante** doit être réalisée pour informer les agents de l'existence de ces voies de signalement et **des garanties** qui leur sont apportées dans ce cadre mais également pour **informer sur les suites données aux signalements** afin d'encourager la libération de la parole et les signalements.

Je rappelle par ailleurs la **nécessité de prendre des sanctions disciplinaires qui soient effectives, proportionnées et dissuasives**, notamment pour donner toute crédibilité à ces dispositifs.

Trois ans après leur inscription dans le Code général de la fonction publique, **une harmonisation du cadre de ces dispositifs de signalement est nécessaire**. Car leur organisation peut varier selon les administrations concernées. Nous appelons à une meilleure identification des bonnes pratiques adoptées, en vue de leur généralisation et rappelons enfin que ces dispositifs doivent s'inscrire dans une politique globale de prévention et de lutte contre les discriminations, le harcèlement sexuel (et donc les VSS).

- En matière d'emploi privé :

De nombreux acteurs sont susceptibles d'intervenir en matière de harcèlement sexuel et d'être destinataires de signalements.

L'employeur en application de l'article L.1153-5 du code du travail a une obligation particulière de prendre « toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. »

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, il n'y a pas de référent harcèlement sexuel mais la commission paritaire régionale interprofessionnelle remplit ce rôle. Entre 11 et 249 salariés, un référent harcèlement sexuel est nommé parmi les représentants du personnel du comité social et économique (CSE), et au-delà de 250 salariés un deuxième référent harcèlement sexuel est désigné par l'employeur.

L'inspection du travail et les services de santé au travail sont également compétents. Si bien que la problématique est davantage la question des moyens attribués à tous ces intervenants que l'insuffisance de dispositif.

3) Améliorer la lutte contre le harcèlement sexuel dans l'emploi public et privé

- Tout d'abord, dans l'emploi public

Nous avons adopté le 12 avril 2021, une décision cadre n°2021-065 portant sur le harcèlement sexuel au sein des forces de sécurité publique que nous avons adressé aux ministères des Armées et de l'Intérieur.

Les recommandations générales adoptées ont porté sur la prévention des faits de harcèlement sexuel et sexiste, la protection des victimes, le traitement des signalements et le renforcement des sanctions disciplinaires.

S'agissant de la prévention, il a notamment été préconisé d'intégrer dans la formation obligatoire des représentants de la FSSCT et des instances disciplinaires les problématiques liées au harcèlement sexiste et sexuel en insistant sur les conséquences de ces violences sur l'état de santé des victimes.

Concernant la protection des victimes, de nombreuses préconisations visent à renforcer le droit à la protection fonctionnelle pour le rendre plus effectif. Dans le prolongement de la protection fonctionnelle, la Défenseure des droits a insisté sur la nécessité de prendre des mesures conservatoires durant l'enquête administrative.

Pour sécuriser les enquêtes administratives qui doivent être engagées dans des délais raisonnables, nous avons insisté sur l'enjeu de professionnaliser les enquêteurs et de veiller à leur impartialité.

Enfin, nous avons considéré que les ministères visés devaient davantage user de leur pouvoir disciplinaire et le faire savoir. Cette information s'avère indispensable pour lutter tout à la fois contre les non recours des victimes et signifier aux agents la politique de tolérance zéro.

A ce jour, les recommandations générales adressées au ministère des Armées et de l'Intérieur sont toujours en cours de suivi. Les explications complémentaires portant sur la mise en œuvre des préconisations concernant la protection fonctionnelle, l'enquête administrative et la procédure disciplinaire apportées s'avèrent insuffisantes et ne permettent pas, à ce jour, de considérer que nos recommandations ont été suivies d'effet.

Les réclamations individuelles qui nous sont parvenues depuis la décision-cadre et les témoignages récents d'anciennes militaires victimes de VSS relayés par la presse tendent à montrer que les manquements constatés en 2021 perdurent.

Cette décision a été l'occasion de mettre en exergue que les relations d'autorité prennent une forme particulière dans les corps tels que les forces de sécurité.

Exerçant leurs fonctions dans des milieux professionnels historiquement réservés aux hommes et où ces derniers restent majoritaires, les réclamantes ont pu être confrontées au sexisme et à l'absence de réaction suffisante de leur hiérarchie.

Cette décision-cadre avait pour objet de réunir les différents constats auxquels nous sommes parvenus et de formuler des recommandations générales pour pallier les carences qui ont pu apparaître à travers ces dossiers.

Ces recommandations visent à favoriser l'accueil des femmes au sein des forces de sécurité, et se veulent également utiles au ministère de l'Intérieur plus généralement, certains de ses agents ayant la responsabilité de recueillir et de traiter les plaintes des victimes de violences sexistes et sexuelles. **La formation de ces fonctionnaires aux conséquences du harcèlement sexuel pour les victimes, qu'elles soient collègues ou usagères, est donc particulièrement nécessaire.**

- Dans l'emploi privé

En matière d'emploi privé, nous traitons du harcèlement sexuel mais aussi de harcèlement discriminatoire en raison du sexe.

Nous sommes toujours autant saisis de cas de harcèlements sexuels, de la part des femmes, mais aussi par certains hommes (sur le critère de l'orientation sexuelle ici).

La difficulté persistante reste l'accès à la preuve.

Certaines lignes ont bougé du côté des entreprises :

- la généralisation des enquêtes interne : si l'obligation de procéder à une enquête interne après la dénonciation de faits de harcèlement n'est pas prévue par le code du travail, la Cour de cassation depuis 2019 l'a rendu obligatoire, la déduisant de l'obligation de santé et sécurité pesant l'employeur. Depuis, au fur et à mesure des litiges qui lui sont soumis, elle précise les contours de cette obligation.
- les réclamations parvenant au Défenseur des droits montrent que la qualité des enquêtes est diverse (choix des personnes à entendre, retranscription fidèle des propos tenus pendant les auditions ou simple résumé, questions fermées ou trop directrices, conclusions en contradiction avec le contenu des auditions)
- la détermination de l'auteur de l'enquête : une des difficultés réside dans l'indépendance de l'enquête (qui la commande, qui la diligente)

Malgré la généralisation des enquêtes, qu'il convient de saluer, le DDD constate encore que malgré une loi protectrice, les femmes qui dénoncent des faits de harcèlement sexuels peuvent encore être victime de représailles.

Mais il s'agit de représailles, contre quoi la loi les protège. Le droit reste assez protecteur en la matière. Ces situations expliquent pourquoi les femmes hésitent encore à engager des recours ou à dénoncer, malgré le mouvement de libération de la parole. C'est très compliqué lorsqu'il y a un lien de subordination.

Ce que nous disons au Défenseur des droits, c'est qu'il faut appliquer la loi. L'employeur a des obligations.

Dans les réclamations, on voit souvent que dans une bonne volonté de protection de sa salariée, elle est déplacée pour faire cesser les faits. Mais l'auteur n'est pas déplacé.

Il y a une notion que le DDD a largement contribué à objectiver dans la jurisprudence : le harcèlement d'ambiance et environnemental. Il faut bien comprendre que l'humour n'est pas une justification de harcèlement sexuel.

L'employeur a un devoir de formation et de prévention : c'est une obligation à respecter.

Ce qui m'amène désormais à parler plus spécifiquement de l'enjeu de ces enquêtes.

1) L'enjeu des enquêtes

- En matière d'emploi public :

Nous l'avons observé, les dispositifs d'alerte, qui traduisent un volontarisme salubre dans l'emploi privé comme dans le secteur public, ne présentent pas toujours les garanties nécessaires pour assurer, dans le respect des droits de chacun et chacune, une protection efficace des personnes qui signalent des faits de discrimination et de harcèlement :

information des salariés défaillante, absence d'enquête, longueur de la procédure, absence de sanction à l'issue de l'enquête...

Or, l'enquête administrative est nécessaire pour établir la matérialité des faits et déterminer s'ils sont ou non constitutifs de harcèlement. Par ailleurs, l'enquête peut mettre en évidence la responsabilité d'autres agents que celui mis en cause (dans le cadre d'un harcèlement d'ambiance par exemple) et de l'encadrement, voire les dysfonctionnements d'un service. Elle peut ainsi permettre à l'administration de prendre les mesures appropriées et ciblées pour éviter la réitération de ces comportements et prononcer, le cas échéant, des sanctions disciplinaires.

En dépit de l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur, nous relevons au Défenseur des droits que **les enquêtes administratives ne sont pas systématiquement mises en œuvre.**

D'une part, bien qu'alerté des faits, le supérieur ou la supérieure hiérarchique ne juge pas toujours nécessaire de les signaler au chef ou à la cheffe de service, qui est pourtant l'autorité administrative compétente chargée de veiller à la protection de la santé des personnels placés sous son autorité.

D'autre part, lorsque la victime a porté plainte, certains employeurs estiment que l'enquête administrative n'est pas opportune, *a fortiori* si la plainte a été classée sans suite. Pourtant, la circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique rappelle que **les procédures disciplinaires, civiles et pénales sont indépendantes les unes des autres et que le harcèlement sexuel est également passible d'une sanction disciplinaire.**

Nous recommandons en ce sens de rappeler aux responsables de service l'obligation de diligenter une enquête administrative dès lors que des faits de harcèlement sexuel (ou de VSS) leur sont signalés, ainsi que l'obligation, pour l'autorité hiérarchique qui a recueilli le signalement, d'en informer systématiquement le chef ou la cheffe de service.

Dans plusieurs dossiers instruits par le Défenseur des droits, il est apparu que l'agent mis en cause par les réclamantes était connu pour des comportements déplacés et illégaux, mais qu'aucune enquête administrative n'avait été diligentée. Faute pour l'administration d'avoir vérifié les faits, aucune mesure appropriée n'a été mise en place pour éviter leur réitération.

Une attention particulière doit être portée à l'audition des protagonistes et des témoins afin de sécuriser l'enquête et ses suites, notamment la procédure disciplinaire.

Ces auditions peuvent par ailleurs permettre de s'assurer qu'il n'y a pas d'autres victimes et révéler les défaillances de la hiérarchie. Afin de répondre à des exigences de rigueur de l'enquête administrative, ces auditions doivent être consignées dans des procès-verbaux dûment signés. La rédaction de procès-verbaux permet notamment de s'assurer que les questions posées sont formulées de façon ouverte, afin de ne pas orienter les déclarations des agents auditionnés, et qu'elles couvrent l'ensemble des faits signalés par l'agent.

- En matière d'emploi privé :

Il ressort également des saisines du Défenseur des droits que les employeurs sont défaillants dans le déclenchement des enquêtes, la méthodologie appliquée et l'usage qu'il est fait de leurs conclusions. Ce pour quoi une décision cadre sur l'enquête dans l'emploi privé est en cours d'élaboration.

Une des difficultés réside dans l'indépendance de l'enquête interne (qui la commande, ou la diligente). Mais même lorsque les faits ne sont pas attestés, si nous constatons qu'il n'y a pas eu d'enquête interne de diligente, c'est un manquement qui peut être sanctionné par les juridictions dans le cadre d'un contentieux.

2) L'importance de protéger les victimes et de mieux sanctionner les auteurs

L'obligation de sécurité qui incombe à tout employeur doit le conduire à examiner systématiquement l'opportunité de prendre des mesures de protection de l'agente qui a signalé des VSS.

A cette obligation de sécurité qui s'applique dans l'emploi privé et public, s'ajoute pour les seuls agents publics, le droit au bénéfice de la protection fonctionnelle, prévu par l'article L134-5 du code général de la fonction publique

La peur des représailles constitue l'une des explications majeures du non-recours des personnes victimes de harcèlement sexuel ou de VSS, il donc indispensable de renforcer la protection des agents qui signalent de tels faits et que leur employeur leur apporte le soutien nécessaire dans leurs démarches et recours.

Les agents et agentes ayant dénoncé des faits de harcèlement, sont souvent surexposés à un renforcement des comportements et propos humiliants et dégradants des auteurs mais aussi parfois du collectif de travail.

Il est donc impératif de sanctionner les auteurs afin de faire cesser le harcèlement ou les VSS. Les victimes doivent également être tenues informées des suites données au signalement et à l'enquête pour se sentir dûment protégées. **La transparence doit être apportée à l'ensemble des agents sur les sanctions décidées dans l'organisation (sans désigner nommément les agents concernés) pour renforcer la crédibilité de l'engagement de l'employeur et contribuer à la prévention des VSS au sein de la structure.**

De nombreux employeurs publics ou privés expliquent leur refus de prendre des mesures de suspension ou de sanction au motif qu'une procédure pénale serait en cours. Pourtant, la loi énonce clairement l'indépendance des procédures pénale et disciplinaire (art. L. 530-1 CGFP).

Cette indépendance signifie, d'une part, que **l'employeur peut se prononcer sur l'action disciplinaire sans attendre l'issue d'une procédure pénale éventuellement en cours.** Rendre la sanction administrative tributaire de la décision judiciaire peut révéler un refus de la part de l'administration de prendre ses responsabilités.

De plus, la preuve de certains faits peut être suffisante pour une sanction disciplinaire dès lors que les comportements en cause sont prohibés par le statut des fonctionnaires. Surtout, l'absence d'aménagement de la charge de la preuve en matière pénale peut conduire le procureur ou juge pénal à apprécier certains faits de manière plus sévère que ne devrait le faire l'employeur public (et le juge administratif)².

Enfin, l'autorité de la chose jugée ne s'attache qu'à la constatation de la matérialité des faits par le juge pénal. Ainsi, le bien-fondé d'une sanction disciplinaire ne peut être contesté que si le juge pénal remet en cause expressément la matérialité des faits, et non uniquement leur qualification pénale³.

² Défenseur des droits, décision-cadre n° 2022-139 du 31 août 2022 relative aux conditions d'accès à la preuve de la discrimination en matière civile.

³ CE, 24 octobre 1986, n° 59929.

Enfin, je rappelle que des comportements non susceptibles d'être qualifiés de discrimination ou de harcèlement dans le cadre de l'aménagement de la charge de la preuve pourraient néanmoins être sanctionnés car contraires aux principes déontologiques. **Les règles liées à l'aménagement de la charge de la preuve, ainsi que la définition de la discrimination, harcèlement compris, laquelle n'implique pas d'intentionnalité, doivent être mieux connues pour éviter les conclusions hâtives.**

Par ailleurs, il faut que les sanctions disciplinaires prononcées soient « effectives, proportionnées et dissuasives », comme l'exige le droit européen.

Cependant, les réclamations instruites par le Défenseur des droits montrent que les administrations hésitent à utiliser pleinement leur pouvoir disciplinaire.

Les sanctions dont le Défenseur des droits a connaissance, lorsqu'elles sont prises, se révèlent souvent très en-deçà de ce qu'il est permis d'attendre, notamment s'agissant des auteurs de harcèlement sexuel qui exercent une autorité hiérarchique sur la victime, circonstance considérée comme aggravante dans le code pénal (article 222-33, III).

L'impunité des mis en cause est en effet une source de souffrance pour les agents et un motif fréquent de saisine du Défenseur des droits. La responsabilité de l'administration dans l'aggravation des préjudices subis du fait du harcèlement discriminatoire justifie la saisine dans la plupart des réclamations.

L'action disciplinaire doit également être engagée à l'encontre des encadrants qui ont omis de signaler à l'autorité décisionnaire les faits de VSS dont ils ont été informés par la victime ou dont ils ont eu personnellement connaissance.

Enfin, je souhaite rappeler l'importance de la place de la victime dans la procédure disciplinaire.

Elle doit être entendue, si elle le souhaite, dans le cadre de l'instance disciplinaire. Celles-ci sont aussi souvent tenues dans l'ignorance des suites de leur signalement.

Pourtant, cette démarche permettrait de combattre les non recours dès lors que les intéressées auraient connaissance des démarches engagées par leurs employeurs pour traiter leur signalement.

De même, savoir que l'auteur des faits a été sanctionné pourrait faciliter le processus de réparation engagé par la victime.

En matière d'emploi privé, il ressort des cas soumis à notre institution que malgré l'interdiction posée par le code du travail (article L. 1153-2 du code du travail), il n'est pas rare que la victime soit sanctionnée après avoir dénoncé les faits.

Elle peut être ainsi, au prétexte de la protéger le temps de l'enquête, « écartée » de son poste. Par exemple : Dans une décision (2021-239 du 31 août 2021), nous avons constaté que le temps de l'enquête, la salariée a été détachée provisoirement sur un autre service, cette mutation ayant eu pour effet une réduction substantielle de sa rémunération en raison de la suppression de son allocation de déplacement et de différentes primes.

Il peut aussi arriver que la salariée soit menacée de poursuite en diffamation lorsqu'elle dénonce les faits : c'est arrivé dans une de nos réclamations où la salariée dénonçait le comportement passé de son nouveau responsable afin d'en être protégée, elle est avertie par la DRH du caractère potentiellement diffamatoire de son alerte et des sanctions qu'elle pouvait encourir.

Elle peut également, lorsque l'employeur considère que l'enquête n'a pas permis d'établir la réalité des faits, sans qu'il ne soit démontré que les accusations aient été portées de mauvaise foi, être licenciée pour faute.

Il ressort également des saisines du Défenseur des droits que même si l'enquête établit l'existence d'un harcèlement sexuel, l'auteur n'est pas ou peu sanctionné. Dans une décision (2022-181 du 12 octobre 2022) que nous avons rendue, la seule mesure prise alors que l'enquête conclut que le mis en cause a des comportements problématiques avec les femmes est de ne plus faire travailler la salariée ayant dénoncé les faits avec l'auteur des faits dénoncés.

3) Réparer les préjudices liés aux faits de harcèlement discriminatoire

Conformément à une jurisprudence constante, la victime d'un agissement fautif, tel un harcèlement ou une discrimination, a droit à la réparation intégrale des préjudices subis du fait du manquement à l'obligation de prévention et en raison du harcèlement sexuel subi (CE, 11 juillet 2011, n° 321225 et CE, 24 juin 2022, n°444568).

L'administration, tenue à une obligation de sécurité, est responsable de la faute de ses agents lorsqu'ils commettent dans l'exercice de leurs fonctions des faits de harcèlement. Tout agent victime peut demander réparation tant à l'auteur devant le juge judiciaire qu'à l'administration devant le juge administratif, sans avoir à établir une faute de service distincte (CE, 26 juillet 1918, Epoux Lemonnier, Rec. p. 761).

Je regrette que les agents victimes soient contraints de saisir le juge administratif pour obtenir une réparation de leurs préjudices alors que la protection fonctionnelle, leur ouvre le droit d'obtenir directement auprès de l'administration la réparation du préjudice subi. En effet, les faits s'ils sont établis sont de nature à engager la responsabilité de l'administration quand bien même celle-ci n'aurait commis aucune faute de service (CE, 28 juin 2019, n°415863).

Bien que le ministère de l'Intérieur a reconnu dans le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 la nécessité de « développer les actions de protection au-delà de la seule prise en charge des frais d'avocat » (Axe 5 mesure 6), notamment de réparation, aucune directive ne semble avoir été donnée aux services pour faciliter cette démarche de la part de la victime. Le Défenseur des droits est encore contraint de recommander la réparation des préjudices pour les réclamants dans des dossiers où la responsabilité de l'agent fautif n'a pas été contestée par l'administration (décision n°2022-231 du 15 mars 2023).

Pour le Défenseur des droits, l'administration doit être plus volontaire et proposer à l'agent auquel elle a accordé la protection fonctionnelle un accord transactionnel. L'administration pourra ensuite se retourner contre l'auteur des faits et obtenir le remboursement de l'indemnisation versée au titre des dommages et intérêts.

Ainsi les employeurs privés et l'administration, en sa qualité d'employeur public, pourraient contribuer largement à améliorer le traitement des VSS subies par ses agents dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions⁴.

Il est, en effet, inacceptable de constater que les victimes subissent en plus des VSS, les effets des manquements de leurs employeurs à l'obligation de sécurité. Ces derniers attendent trop souvent de la justice pénale une réponse à des faits qu'ils seraient pourtant en capacité de faire cesser et de sanctionner.

La présomption d'innocence de l'agent mis en cause ne s'oppose pas au crédit de véracité dont devrait bénéficier l'agent qui a signalé les faits ni interdire l'administration de prendre des mesures conservatoires afin d'éviter l'aggravation des préjudices résultant des VSS.

C'est parce que les victimes connaissent le coût élevé de leur signalement qu'elles peinent aussi à saisir leurs employeurs.

Je vous remercie.

⁴ Selon l'enquête Virages, violences et rapport de genre, plus de 20% des femmes se déclarent victimes d'au moins un fait de violence durant les 12 derniers mois dans le cadre du travail (contre 15% des hommes)

Synthèse de nos recommandations visant à lutter contre le harcèlement sexuel au travail (et le VSS) :

- **L'égalité F/H et la lutte contre les violences passe par la prévention et la lutte contre les stéréotypes de genre dès le plus jeune âge**, aussi, nous recommandons la mise en place des séances d'éducation à la vie affective et sexuelle dès le plus jeune âge, de former les professionnels de l'éducation nationale intervenants sur ces questions, de diffuser des supports d'actions et des guides d'interventions complets permettant d'aborder tous les aspects de la question et d'adopter une approche globale de l'éducation à la sexualité intégrant les dimensions sociales, affectives, de prévention et de soins, et la lutte contre les violences et pour l'égalité des sexes et des sexualités et des identités de genre, ainsi que sur la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations ;
Pour mémoire, un rapport de la mission de l'Inspection générale de l'éducation de juillet 2021 indique que moins de 15% des élèves bénéficient des 3 séances d'EAS pendant l'année scolaire, objectif pourtant fixé par la loi de 2001.
- **Améliorer l'accueil et la prise en charge des victimes de harcèlement sexuel et de VSS par les forces de l'ordre** en formant les agents ayant la responsabilité de recueillir et de traiter les plaintes des victimes de violences sexistes et sexuelles aux conséquences du harcèlement sexuel pour les victimes notamment ;
- **Améliorer la mise en œuvre des obligations légales en matière de prévention du harcèlement sexuel et des VSS** : Former les membres des comités sociaux et économiques (CSE) (ex CHSCT) à l'identification, la qualification et au traitement des différents types de situations de violences sexuelles et sexistes, ainsi qu'à l'écoute et à l'accompagnement des agents victimes ; ainsi que les encadrants à une politique de « tolérance zéro » face à ces VSS ;
- **Améliorer la mise en œuvre des enquêtes lors d'un signalement** : faire appel à une personne qualifiée extérieure au service ou à une cellule d'enquête indépendante de la ligne hiérarchique pour la réalisation des enquêtes portant sur les situations de harcèlement sexuel ; former les personnes en charge de l'enquête interne, en particulier sur la définition du harcèlement sexuel et sur le principe de l'aménagement de la charge de la preuve ;
- **Prendre des sanctions disciplinaires qui soient effectives, proportionnées et dissuasives** et les mettre en œuvre sans attendre l'issue de la procédure pénale ;
- **Engager des poursuites disciplinaires contre les encadrants qui ont manqué à leurs obligations** en ne signalant pas les faits de harcèlement dont ils ont eu connaissance ;
- **Renforcer la protection des agents et salariés qui signalent de tels faits**. Leur employeur doit leur apporter le soutien nécessaire dans leurs démarches et recours ;
- **Faire appliquer le droit qui interdit toute mesure de représailles contre les personnes ayant dénoncé un harcèlement sexuel (licenciement, mutation, etc).**

Questionnaire Mission Violences sexuelles et sexistes sous relation d'autorité ou de pouvoir

Audition de Catherine PETIT,
Cheffe du service des droits des femmes
et SDFE/B1/B2/B3
18 mars 2024

Présentation du SDFE et de la mission

Le service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) coordonne l'action interministérielle sur la prévention et lutte contre les violences et l'accès aux droits, l'égalité professionnelle et l'autonomie économique, la culture de l'égalité et la diplomatie féministe.

Il suit la dépense de l'Etat pour cette politique à travers le Document de politique transversale établi annuellement en liaison avec la Direction du Budget. Il pilote les dépenses du programme 137 « Egalité entre les femmes et les hommes » dont les crédits ont été augmentés de 128% entre 2017 (budget exécuté) et 2022 (LFI).

Dans les territoires, cette politique est déployée via l'action du réseau déconcentré droits des femmes sous l'autorité des préfets, en lien avec une pluralité d'acteurs : collectivités territoriales, services de l'Etat, Agences régionales de santé (ARS) et organismes de protection sociale, instances judiciaires, associations, professionnels, entreprises etc.

Depuis le 8 mars 2023, cette ambition en faveur de l'égalité entre les femmes les hommes s'incarne dans un grand plan interministériel et pluriannuel « Toutes et tous égaux », composé de 160 mesures fixant la feuille de route pour les quatre prochaines années sur quatre axes prioritaires : lutte contre les violences / santé des femmes / égalité professionnelle et émancipation économique / culture de l'égalité.

Concernant la prévention des violences sexistes et sexuelles, le SDFE intervient principalement en termes de sensibilisation et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, jusqu'à présent, la politique de prévention des violences sexistes et sexuelles est portée par des plans sectoriels mis en place par les ministères concernés (Ministère des Sports, ministère de la Culture, ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche...).

La création récente d'un poste de chargée de mission violences sexuelles au sein du SDFE va lui permettre d'intensifier la collaboration avec le Ministère des sports, le ministère de la Culture et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sur le volet violences afin de parvenir à un meilleur pilotage stratégique dans une logique interministérielle.

La politique de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles repose, quel que soit le secteur, sur :

- L'organisation de sensibilisation/formations des acteurs (obligatoire ou non selon les secteurs)
- La mise en place de cellules de signalement et d'écoute des victimes

Auxquelles peuvent s'ajouter :

- Un accompagnement des victimes par des associations de lutte contre les VSS
- Un conditionnement des aides publiques au respect d'engagement de lutte et de prévention contre les VHSS
- Une mise en place d'un référent VSS

Malgré les nombreux outils existants sur le versant de la prévention, ces secteurs font face à un « entre soi » générant une forte omerta autour des violences sexistes et sexuelles. **Afin de contourner cet entre soi, il est essentiel d'externaliser la procédure disciplinaire (autorité indépendante, dépaysement...)**. Cette externalisation est gage d'impartialité et permettra aussi aux victimes d'avoir confiance en la procédure instaurée et donc de libérer la parole.

Aussi, il convient :

- d'accentuer la sensibilisation/formation tant en interne à chaque secteur que de façon globale avec la mise en place d'une campagne nationale de grande ampleur sur les violences sexistes et sexuelles
- **de sanctionner le non respect des obligations relatives à la prévention des VSS propre à chacun des secteurs**
- instaurer pour l'ensemble des secteurs l'obligation de désigner un référent VSS
- faire intervenir un tiers dans le dépistage des VSS, s'appuyer sur des visites médicales/psy
- favoriser les partenariats avec des associations spécialisées dans la lutte contre les VSS pour accompagner les victimes
- de renforcer les dispositifs d'accompagnement des victimes (maisons des femmes, CRP, CMP...)

Les dispositifs existants dans chacun des secteurs et nos préconisations sont développés plus en détail dans les réponses au questionnaire ci-dessous.

1) La prévention : socle de l'édifice

1.1 Quels sont les moyens déployés pour prévenir les VSS dans / par votre service ou les structures dont vous avez la tutelle / du fait de votre mission de service public ou d'intérêt général?

Avez-vous mis en place des formations ou des campagnes de communication pour sensibiliser aux VSS ?

a) Politique de prévention contre les VSS menées par le MEFH

- **Prévention via des associations subventionnées par le MEFH** : le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes apporte un soutien financier conséquent aux associations agissant pour la lutte contre les violences sexuelles et l'accompagnement des victimes. Les subventions allouées au 3919 porté par la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF) et au Collectif féministe de lutte contre le viol (CFCV) ont ainsi notablement augmenté en 2023 (+ 1,89 M€ pour la FNSF et + 257 000 euros pour le CFCV) et atteignent respectivement 5,1 M€ et 629 600 €. Un financement est également apporté à l'association En avant toutes (309 000 € pour 2023) et l'AVFT (285 000 € pour 2023).
- **Prévention via la promotion de la culture de l'égalité dès le plus jeune âge et l'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle** (dans le cadre scolaire et hors cadre scolaire) :
 - L'éducation à la vie affective et sexuelle est un des pendants de la culture de l'égalité. C'est une démarche éducative contribuant à l'apprentissage d'un comportement responsable, dans le respect de soi et des autres. Elle porte sur des thématiques au centre des débats de notre société ou nécessaires au bien-vivre ensemble.

Cette éducation est clairement vectrice de prévention de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes sous toutes leurs formes et de la déconstruction des stéréotypes.

Au regard de la spécificité du monde du sport - jeunes quittant très tôt le milieu familial pour entrer dans des centres sportifs, développement de relations d'autorité et fusionnelles avec l'entraîneur, rapports particuliers au corps (correction tactile des gestes et des postures, promiscuité et nudité dans les vestiaires, tenues vestimentaires sexistes ou sexualisées etc...) - il est primordial que les jeunes sportifs aient accès à une éducation à la vie affective et sexuelle afin de pouvoir clairement identifier les propos, comportements et situations abusives /violentes qui sont illégaux.

- A ce jour, il existe 150 EVARS (espaces vie affective, relationnelle et sexuelles) et une dizaine de nouvelles structures sont en cours de préfiguration sur le territoire métropolitain et ultramarin. Les EVARS sont des lieux d'information, d'écoute, de sensibilisation et de prévention en matière de vie affective, relationnelle et sexuelle.
 - Les informations peuvent notamment porter sur la contraception, l'interruption volontaire de grossesse (IVG, entretien préalable), la prévention des infections sexuellement transmissibles (IST), l'égalité entre les femmes et les hommes, les violences faites aux femmes et violences sexuelles, l'éducation à la sexualité, le respect des orientations sexuelles, des identités de genre, des personnes intersexuées, le respect de l'intimité des personnes âgées, en situation de handicap et de toutes les personnes vulnérables.
 - Il s'agit pour l'avenir d'améliorer leur maillage territorial en créant des EVARS dans les départements non pourvus et d'améliorer leur visibilité auprès du grand public. Ce dispositif a été renforcé à hauteur de 650 000 € en 2022 afin d'étendre, consolider et structurer ce réseau en mettant en place une coordination nationale, confiée au Mouvement français pour le Planning familial. Les crédits alloués aux EVARS sur le P. 137 sont de 4 millions d'euros en 2023.
- **Label terrain d'égalité** : Le label d'Etat « Terrain d'égalité » a été créé, par le ministère en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations, le ministère des Sports et des JOP ainsi que la délégation interministérielle aux grands événements sportifs (DIGES), dans le cadre du Plan Héritage de l'État pour les Jeux Olympiques et Paralympiques (Décret n° 2023-555 du 3 juillet 2023 portant création du label « Terrain d'égalité » et de la commission d'attribution de ce label).
Il a vocation à valoriser les grands événements sportifs internationaux, ponctuels ou récurrents, ayant lieu sur le territoire français, qui s'engagent en faveur de l'égalité femmes-hommes et luttent contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles.
 - Rédaction d'un guide visant à outiller les futurs candidats au label à la mise en place d'un dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles.
 - **Prévention via le réseau déconcentré aux droits des femmes** : financement d'associations au local, réalisation d'événements participant à la prévention des violences sexuelles.
 - **Outils de formations mis en place par la MIPROF** : mise en place d'outils s'adressant à l'ensemble des professionnelles et professionnels susceptibles d'intervenir auprès des femmes victimes de violences : dans les secteurs de la santé, du social, de l'éducation, de la sécurité, de la justice, etc.

b) Campagnes de communication

- Août 2020, diffusion d'une campagne de prévention des violences dans le sport auprès du mouvement sportif et des collectivités territoriales.
- 25 novembre 2022 : campagne de communication « tous mobilisés contre les violences faites aux femmes ». Kit de communication comprenant 5 vidéos diffusées à la télévision dont une sur les violences sexuelles, des affiches, des vignettes pour les réseaux sociaux, un spot radio.
- 25 novembre 2023 : campagne de sensibilisation contre les violences sexistes et sexuelles dans les transports en commun.
- Novembre 2023 : campagne de sensibilisation sur le consentement lancé par le MESR : « sans oui c'est interdit ». Kit de communication : affiches et supports adaptés aux réseaux sociaux.
- Lancement d'une campagne de communication, sous l'égide des forces de police en juin 2023 sur le territoire national par la distribution d'un million de flyers précisant les mesures de sécurité à prendre lors de la commission de violences sexuelles, en tant que victime ou témoin et rappelant les applications sur lesquelles se connecter.

c) **Politique de prévention contre les VSS dans le sport mis en place par le Ministère des sports**

- **Formations/sensibilisation aux VSS dans le sport :**
 - La formation obligatoire des éducateurs aux discriminations et aux violences, notamment sexuelles et numériques
 - Module de sensibilisation : « Violences sexuelles et sexistes dans le sport » : <https://view.genial.ly/61685354c5f2580dc53093c3>
- **Création d'outils :**
 - Réglo'Sport <https://france-paralympique.fr/reglosport/>
 - Réglo'sport en FALC – accessible aux personnes ayant des déficiences visuelles via l'outil numérique
 - Vademecum « Pour mieux repérer et réagir face aux violences à caractère sexuel dans le champ du sport », publié en février 2023 : <https://www.sports.gouv.fr/sites/default/files/2023-03/vade-mecum-pr-vention-violences-sexuelles-5318.pdf>
- Accompagnement de l'INSEP par le Ministère des sports dans la mise en place de **module d'éducation au corps et à la santé sexuelle**.
- **Instauration d'obligations contractuelles s'imposant aux fédérations sportives en lien avec les VSS.**
 - Les associations sportives agréées par l'Etat ont l'obligation de **respecter le contrat d'engagement républicain**.
 - Afin d'obtenir une délégation de service public du ministère des Sports leur permettant d'organiser des sélections et compétitions sportives nationales ou internationales, les fédérations sportives doivent signer un **contrat de délégation avec le Ministère des sports**. La loi du 24 août 2021 a élargi le cadre contractuel à l'engagement de **veiller à la protection de l'intégrité physique et morale des personnes, en particulier des mineurs, vis-à-vis notamment des violences sexistes et sexuelles**.
 - L'article 35 de la loi du 2 mars 2022 impose aux fédérations d'informer les licenciés de l'existence de garanties d'assurance relatives à l'accompagnement juridique et psychologique ainsi qu'à la prise en charge des frais de procédure engagés par les

victimes de violences sexuelles, physiques et psychologiques. => Un recensement par le ministère des sports de cette obligation est en cours.

- **Partenariats noués avec plus de 19 associations** (dont des CIDFF) œuvrant sur le champ des VSS et de lutte contre les discriminations afin de former les sportifs et leurs encadrants dans les pôles fédéraux de performance en CREPS et hors CREPS aux diverses formes de violences dont sexuelles, au bizutage, au harcèlement, aux cyber violences et aider à développer une éducation au corps et au numérique. Le montant de ces partenariats s'est élevé en 2022 à un peu moins de 400 000 €.

- **Parité femme/homme dans les instances de gouvernance** : une meilleure mixité dans le sport, notamment, dans des fonctions de directions et d'encadrement, peut être un levier de déconstruction des stéréotypes et de lutte contre les VSS.

De ce fait, la loi du 2 mars 2022 visant à démocratiser le sport en France renforce la loi du 4 août 2014 en imposant une parité femmes-hommes intégrale dans les instances dirigeantes des fédérations sportives dès 2024 au niveau national, à partir de 2028 au niveau régional. Jusque-là, seules 2 fédérations olympiques (hockey sur gazon et sports de glace) sur 36 étaient dirigées par des femmes. Des progrès restent à faire même si 40% de femmes pouvaient déjà faire partie du comité directeur de certaines fédérations, à savoir la gymnastique, le patinage ou encore l'équitation.

Cette obligation de parité s'applique également aux bureaux du Comité National Olympique et Sportif Français (CNOSF) et du Comité Paralympique et Sportif Français (CPSF).

d) Politique de prévention des VSS dans la culture mis en place par le ministère de la culture

- **Formations/sensibilisation aux VSS dans la culture :**

- **Tous les personnels du ministère l'obligation de recevoir une formation contre les VHSS** et il est désigné dans chaque service, direction et établissement public national du ministère de la Culture un ou une responsable de la prévention des discriminations (RPD), dont les missions comprennent la lutte et la prévention contre les VHSS.

- **Formation des personnels et sensibilisation des étudiants** : l'ensemble des établissements d'enseignement rattachés au ministère de la Culture ont été invités à renforcer la formation de ses personnels et la sensibilisation de ses étudiants aux questions de prévention et de lutte contre les VHSS depuis 2018. La parution en septembre 2021 et la réactualisation en mars 2023 d'un guide à destination de la communauté étudiante de l'enseignement supérieur artistique et culturel, « Prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles ».

- **Formation lutte contre les VSS pour les salariés des entreprises du monde culturel** : depuis décembre 2021, une offre de formation en matière de prévention et de lutte contre les VHSS est également accessible aux salariées et salariés des entreprises de la culture et du sport bénéficiaires de l'Assurance formation des activités du spectacle (Afdas). Début 2022, Uniformation, opérateur de compétences notamment dans les métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs, de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale (musées privés et associatifs, écoles de musique, de cirque, de théâtre, MJC, FRAC et centres d'art...), a étendu cette offre de formation à son champ de compétences. L'Opcommerce s'est engagé dans la même dynamique au profit des structures relevant de son périmètre, notamment les galeries d'art, les librairies-maisons de la presse, qui peuvent à leur tour bénéficier d'une formation sur les VHSS depuis août 2023.

- **Conditionnement des aides publiques au respect d'engagement de lutte et de prévention contre les VHSS** depuis 2020 dans le secteur du cinéma, de l'audiovisuel, du jeu vidéo et de la création numérique (CNC), depuis 2021 dans les domaines de la musique (CNM) et du spectacle vivant, et depuis 2022 dans les arts visuels, le livre.
A noter, en 2023, la ministre de la Culture a également annoncé un élargissement de la conditionnalité des aides du CNC à l'obligation de formation des équipes de tournage. Cette opération pilote est un partenariat entre le CNC et l'AFDAS.

e) **Politique de prévention des VSS dans l'enseignement supérieur mis en place par le MESR**

- **Formation massive et systématique de la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche** : mise à disposition de 58 sessions de formation gratuites et près de 3 000 agents formés
- **Elaboration et diffusion d'un module de sensibilisation de la communauté étudiante.**
- **Création d'outils :**
 - Kit sur les événements festifs.
 - Guide Enquêter sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche.
 - Les procédures devant les sections disciplinaires compétentes à l'égard des usagers
- Mission permanente de l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR) en matière de VSS.
- Observatoire national des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur.

1.3. Que faudrait-il mettre en place pour améliorer la prévention des VSS et sur quels acteurs s'appuyer (internes ou externes) : syndicats, associations, service de médecine du travail... ?

Recommandation pour améliorer la politique générale de prévention des VSS :

- Campagne nationale d'ampleur sur les violences sexuelles
- Renforcer l'éducation à la vie affective et sexuelle

Recommandation pour améliorer la politique de prévention des VSS dans le sport :

- S'assurer du respect de l'obligation d'intégrer un module sur la prévention et la lutte contre toutes formes de violence (y compris sexuelle) et de discrimination dans le cadre des activités physiques et sportives au sein des programmes de formation des professions des activités physiques et sportives.
- Créer des ponts en matière de lutte contre les VSS entre le ministère de la culture et le ministère des sports, certains sports étant à la jonction entre ces deux ministères (ex : domaine du cirque => des éducateurs bénévoles ou professionnels a qui sont sujets à une interdiction d'exercer suite au contrôle d'honorabilité, décident de s'orienter dans le domaine du cirque, ce dernier relevant du Ministère de la culture et ne fait donc pas l'objet de contrôle d'honorabilité).
- Le sujet de la prévention des VSS dans le e-sport qui n'est pas traité par le ministère des sports est sans aucun doute à prendre en considération pour l'avenir.
- Rénover les bâtiments : l'agencement de certains gymnases/stades ne sont actuellement pas compatibles avec la prévention des VSS (douches communes...). Il

conviendrait donc de faire le lien avec les collectivités territoriales afin qu'ils engagent un grand projet de rénovation de l'ensemble des bâtiments sportifs.

- Guide de bonne pratique (équipe mixte, prise en charge collective, interdiction d'accompagner un enfant aux toilettes etc)
- Mener systématiquement, dans toutes les structures sportives des actions de prévention et de sensibilisation aux violences sexuelles, tant pour les encadrants que pour les pratiquants et leurs parents.

Recommandation pour améliorer la politique de prévention des VSS dans la culture :

- Obligation de nommer un référent « violences sexistes et sexuelles » pour chaque tournage ou représentation.
- Obligation de recourir à une coordinatrice d'intimité en cas de scène intime dans un film.

2) Le repérage : 2^{ème} étape de l'acculturation

2.1. Quels sont les moyens mis en place à ce jour ?

a) Politique générale de prévention des violences sexuelles

Repérage par professionnel de la santé et para médicaux

Outil : kits pédagogiques MIPROF, incluant des outils de formation et des modèles d'écrits professionnels (certificats médicaux et attestations) à destination des professionnels en contact du public : médecins, sages-femmes, dentistes, infirmiers et infirmières, travailleurs et travailleuses sociaux, les kinésithérapeutes, pédicures-podologues et ostéopathes.

b) Repérage des violences sexuelles dans le sport

- **Nomination d'un référent prévention Violences sexuelles et sexistes dans chaque fédération** (soit près de 80), dans chaque service déconcentré du ministère (soit près de 13) et dans chaque établissement de recherche et de performance (CREPS, Insep...) sous la tutelle du ministère.
- **Cellule nationale de suivi et de traitement des signalements pour des faits de violence dans le sport** (signal-sports@sports.gouv.fr) : créée en décembre 2019, la cellule nationale de traitement des signalements de violences sexuelles dans le sport est chargée d'instruire chaque signalement et d'accompagner les services départementaux du ministère des Sports dans la conduite d'enquêtes administratives placées sous l'autorité des préfets. Elle suit l'ensemble des procédures diligentées et correspond avec les référents des fédérations sportives pour les procédures administratives nécessaires.
Afin de renforcer la maîtrise des risques de victimisation secondaire (traumatisme supplémentaire causé aux victimes par la conduite de la procédure), le ministère a élaboré un guide méthodologique de l'audition en enquête administrative paru en novembre 2022.
- **Le contrôle d'honorabilité des éducateurs sportifs et bénévoles licenciés** : contrôle préalable à l'embauche du bulletin n° 2 du casier judiciaire et du FIJAIS.

c) Repérage des violences sexuelles dans la culture

- **Mise en place de cellule d'écoute :**
 - En interne, le ministère est doté d'une double cellule externe d'écoute et d'aide juridique et psychologique depuis 2017.

- Une cellule d'écoute et de soutien juridique et psychologique est également accessible pour chaque étudiante et étudiant des écoles de l'enseignement supérieur versant culture.
- Le ministère de la Culture soutient depuis juin la cellule d'écoute mise en place par la FESAC et gérée par Audiens, accessible aux salariées et salariés permanents et intermittents du spectacle vivant, de l'audiovisuel, du cinéma, du jeu vidéo, des arts visuels et du livre victimes ou témoins de violences et harcèlements sexistes et sexuels, et entièrement gratuite.

d) Repérage des violences sexuelles dans l'enseignement supérieur

- **Mise en place de cellules d'écoute et de signalement dans l'ensemble des établissements d'enseignement supérieurs publics** : depuis la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, tous les établissements d'enseignement supérieur publics se sont dotés d'un dispositif de signalement des actes de violences, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes. Ces dispositifs, aussi appelés « cellules d'écoute », permettent d'écouter et de recueillir la parole des victimes et témoins en toute confidentialité, de les orienter vers un accompagnement médical et psychologique et de les accompagner sur les procédures pouvant être mises en place pour traiter les violences subies.
- **Cartographie nationale des dispositifs d'écoute et de signalement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche**, régulièrement mise à jour, disponible sur le site du MESR.
- **Renforcement du traitement des signalements de VSS par la création début 2024 de 37 postes au sein des rectorats de région académique, dédiés au bien-être étudiant et à la lutte contre les VSS** : les établissements d'enseignement supérieur et de recherche peuvent ainsi solliciter les services des rectorats pour bénéficier d'un accompagnement à la suite d'un signalement auprès de leur dispositif d'écoute. Cet accompagnement peut porter sur la conduite d'une enquête administrative interne, sur l'opportunité de mesures conservatoires, l'articulation entre les procédures disciplinaires et pénales, la coordination avec le Parquet ou sur tout autre objet relatif au traitement du signalement transmis.

2.3. Comment optimiser selon vous le dépistage des VSS (notamment en lien avec les positions d'autorité) ?

- **Faire intervenir un tiers dans le dépistage des VSS**, s'appuyer sur des visites médicales/psy.
- **Obligation de recourir à une coordinatrice d'intimité en cas de scène intime** dans un film.
- **Communiquer massivement sur les plateformes de signalements existantes** (tout secteur confondu : sport, culture; enseignement supérieur, travail...).
- **Accentuer les sensibilisations sur les VSS** afin de libérer la parole et montrer que l'entité fait de la lutte contre les VSS une priorité.
- **Rappeler la responsabilité pénale des employeurs en matière de santé et de sécurité** afin qu'ils se sentent concernés par la nécessité de prévenir et signaler les VSS.

3) Les sanctions : indispensables pour développer la confiance, améliorer les déclarations, infléchir les comportements

3.1. Les types de sanctions mises en place (modalités, facilité)

Sanctions dans le domaine sportif

- Le contrôle d'honorabilité a permis de contrôler au 31 décembre 2022, 1 005 042 éducateurs bénévoles et de notifier **130 mesures d'incapacité ou d'interdiction**, dont 55 à des exploitants d'établissement d'activités physiques et sportives (EAPS).
- Tout éducateur ou dirigeant poursuivi pour des faits mettant en danger la santé ou la sécurité des pratiquants peut être interdit d'exercer auprès des mineurs jusqu'à l'adoption de la décision de justice le mettant en cause

Sanction disciplinaire dans l'enseignement supérieur

En moyenne, en 2022, 5% des signalements aboutissent à une sanction disciplinaire, 1,4% à une sanction judiciaire –chiffre issu de l'enquête REMEDE réalisée par l'ONDES et la CPED. Taux très faible mais qui doit être pondéré, un certain nombre de répondants ont indiqué qu'ils ne connaissent pas les suites du signalement et la personne qui signale souhaite parfois qu'il n'y ait pas de poursuite.

3.2. Evaluation, points de blocages, y compris financiers ? et si oui par qui et/ou pourquoi ?

a) Points de blocage sanction dans le sport

- **L'entre soi** : milieu très corporatif, protection entre pairs.
- **Pouvoir disciplinaire des fédérations pas assez exercé** :
 - La moitié des fédérations a mis en place des dispositions relatives aux VSS dans leur règlement disciplinaire. Cette carence est d'autant plus grave que l'action disciplinaire est particulièrement indispensable et efficace pour protéger rapidement les pratiquants contre des agresseurs (mesures conservatoires), et pour réprimer des comportements inappropriés, indépendamment de l'issue de l'action pénale.
 - Disparités en termes de sanctions.

b) Point de blocage sanction dans l'enseignement supérieur

- **L'entre soi** : milieu très corporatif, protection entre pairs.
- **La méconnaissance de la procédure disciplinaire par certains établissements** :
 - Confusion entre la procédure disciplinaire et la procédure pénale. Certains établissements attendent la fin de la procédure pénale pour lancer la procédure disciplinaire. Or, se sont bien deux procédures distinctes : la procédure disciplinaire doit être lancée même si la procédure pénale n'est pas achevée.
 - Crainte de certains établissements que la mise en place d'une procédure disciplinaire débouche sur un recours administratif de la part de l'auteur des faits

3.3. Que faut-il mettre en place, avec quels acteurs et quels moyens, pour rendre plus efficaces les sanctions ?

a) Préconisation pour améliorer les sanctions en matière de VSS dans le sport

- **Intensifier les sanctions en cas de non-respect des obligations** relatives à l'égalité F/H et à la lutte contre les VSS, voir conditionner les financements au respect de ces obligations
Exemple : le contrat de délégation passé entre les fédérations et le ministère des sports contient des obligations relatives à la lutte contre les VSS. Les fédérations ont l'engagement de veiller à la protection de l'intégrité physique et morale des personnes, en particulier des

mineurs, vis-à-vis notamment des violences sexistes et sexuelles. Néanmoins, aucune sanction harmonisée n'existe en cas de non-respect de cette obligation.

- **Externaliser à une autorité indépendante à la fédération l'instruction des procédures disciplinaires**

b) Préconisations pour améliorer les sanctions en matière de VSS dans l'enseignement supérieur

- **Rendre obligatoire le dépaysement des commissions disciplinaires en cas de VSS.**
- Accompagner davantage les établissements lors des procédures disciplinaires => Dans ce sens, 37 postes au sein des rectorats de région académique dédié au bien être étudiant et à la lutte contre les VSS ont été créé début 2024.
- Interdire l'attribution d'une protection fonctionnelle au mis en cause en cas de VSS.
- Accompagner les établissements dans la rédaction de leur règlement de scolarité.

4) L'accompagnement

4.1. Mis en place pour les victimes

a) Politique générale d'accompagnement des victimes

- **Dispositifs dédiés à la prise en charge des femmes victimes de violences - Maison des Femmes :** Il s'agit de structures sanitaires, intégrées à un établissement de santé et bénéficiaires d'un financement national, qui ont par ailleurs vocation à travailler en étroite coordination avec le reste des intervenants (structures médico-sociales, associations, structures d'hébergement, psychologues de ville, etc.) pour proposer un accompagnement global aux femmes victimes. L'objectif est, à terme d'ici 2025, de disposer d'un dispositif par département, assurant ainsi un accès en proximité aux femmes. En outre, dans chaque région devra être désigné un dispositif plus abouti proposant, à l'instar de la maison des femmes « historique » de Saint Denis, une prise en charge pluridisciplinaire large et des moyens plus conséquents. Ces dispositifs régionaux joueront le rôle de dispositifs « experts » dans les prises en charge complexes et d'appui auprès des dispositifs plus modestes maillant le territoire.
- **Centres régionaux de psychotrauma :** 15 CRP sur l'ensemble du territoire.
- **Accompagnement par le réseau associatif : CFCV, FNCIDFF, AVFT...**
Le Ministère chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes apporte un soutien financier conséquent aux associations agissant pour la lutte contre les violences sexuelles et l'accompagnement des victimes. Les subventions allouées au 3919 porté par la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF) et au Collectif féministe de lutte contre le viol (CFCV) ont ainsi notablement augmenté en augmentation en 2023 (+ 1,89 M€ pour la FNSF et + 257 000 euros pour le CFCV) et atteignent respectivement 5,1 M€ et 629 600 €. Un financement est également apporté à l'association En avant toutes (309 000 € pour 2023) et l'AVFT (285 000 € pour 2023).
- **Recueil de preuves sans dépôt de plainte.**
- **Accompagnement par les services de police/gendarmerie :**
 - **Plateforme numérique de signalement des atteintes aux personnes et d'aide aux victimes (PNAV)** a été créée afin de mettre en contact anonymement par « tchat »

- avec un gendarme ou un policier afin d'orienter la victime, la rassurer et faciliter son accueil dans les commissariats et unités de gendarmeries
- **Plainte en ligne et hors les murs** : Mise en place d'une procédure de plainte simplifiée à l'hôpital pour les victimes de violences conjugales et sexuelles
- **Mise en place de 451 intervenants sociaux en commissariats et gendarmerie** (191 en police, 181 en gendarmerie, 79 mutualisés) bénéficiant d'un financement de l'État, chargés de l'accueil, l'écoute active, l'évaluation de la nature des besoins sociaux et le repérage précoce des situations de détresse sociale. De plus, près de 80 psychologues sont aussi affectés dans certains commissariats de police pour assurer une prise en charge globale des victimes
- **Un parcours renforcé de formation initiale et continue à l'accueil des femmes victimes de violences conjugales pour les policiers et les gendarmes** a été instauré
- **Une documentation professionnelle est à disposition des forces de l'ordre sur l'intranet** : un livret d'accompagnement à destination des policiers sur le traitement des violences sexuelles, le guide de lutte contre les discriminations, les harcèlements et l'outrage sexiste.
- **La création d'unités spécialisées et d'un réseau de référents VIF police** (1680 enquêteurs spécialisés dont 1278 affectés au groupes de protection de la famille) et gendarmerie (1745 agents faisant le relais avec les 99 maisons de protection des femmes)

b) Politique d'accompagnement des victimes de VSS dans l'enseignement supérieur

- **Renforcement du soutien aux associations nationales spécialisées dans la lutte contre les violences** :
 - CPED
 - JuriSup
 - Observatoire étudiant des VSS dans l'enseignement supérieur
 - FNCIDFF
 - France Victimes
 - CLASCHES
 - SOS Homophobie
 - L'Autre Cercle
 - OUTrans

A ces 9 associations, il faut ajouter les 2 autres partenaires du plan VSS, qui vont également bénéficier d'un soutien en 2024 :

- En Avant Toutes (subvention 2022-2023 d'un montant total de 360k €)
 - Sexe & Consentement (subvention 2022 d'un montant de 100k €)
- **Accompagnement par les cellules d'écoute mises en place dans chaque établissement**
 - **Mise en place fin 2023 d'une plateforme nationale gratuite et confidentielle d'écoute, d'accompagnement, d'information et de signalement, la Coordination nationale d'accompagnement des étudiantes et des étudiants (Cnaé)** portée par l'association « En Avant Toutes ». Elle permet d'entrer en contact avec des professionnels (psychologues et travailleurs sociaux) qui recueillent la parole, accompagnent et orientent le public étudiant vers les ressources et les dispositifs existants, notamment dans leur établissement. Elle contribue aussi au signalement des situations de : discrimination, harcèlement, violences sexistes et sexuelles.

L'ensemble des situations signalées sont traitées par la suite au niveau local par les rectorats de région. La DGEISIP assure le suivi du traitement des situations préoccupantes et un appui au rectorat en cas de besoin.

4.2. Mis en place pour les agresseurs

Obligation de soins pour les auteurs de violences sexuelles

4.3. Votre évaluation, en particulier sur l'accessibilité aux dispositifs de signalement, d'accompagnement, de retour aux victimes et aux agresseurs. Quels sont les freins et quelles seraient les pistes d'amélioration ?

Freins et pistes d'amélioration en terme d'accompagnement des victimes

- **Problématique des victimes habitant en zone rurale :**
 - Manque de mobilité : rareté des transports en commun, absence de permis de conduire, mainmise du conjoint sur le véhicule familial ou encore contrôle kilométrique sont autant de facteurs qui favorisent l'isolement et l'inaccessibilité des services d'aide au victime
 - Manque d'anonymat
 - **Piste d'amélioration** : bons taxi, et développement des dispositifs d'aller vers (van)

- **Méconnaissance des structures pouvant accompagner les victimes :**
 - **Piste d'amélioration** : cartographie des structures pouvant accompagner les victimes de violences sexistes et sexuelles publiée sur le site internet du ministère.
Renforcer les partenariats entre les associations d'accompagnement des victimes de VSS et les fédérations sportives, établissements supérieur, monde de la culture.

- **Prise en charge psychologique complexe**
 - Trop peu de CRP pour permettre un accompagnement de l'ensemble des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles
 - Peu de cursus en psychologie comprennent des modules sur le psycho trauma
 - Coût important d'un suivi psychologique en libéral
 - **Piste d'amélioration** : renforcer les moyens des CRP, CMP, réformer le dispositif mon psy afin de permettre une prise en charge par la sécurité sociale d'un suivi psychologique pour les femmes victimes de violences sur plusieurs mois

Mission violences sexuelles et sexistes sous relation d'autorité ou de pouvoir**Audition de Mme Catherine Petit, cheffe du SDFE****18 mars 2024 – 16h-17h30****Fiche : violences sexistes et sexuelles en politique**

En raison de son hétérogénéité et des modalités particulières dans lesquelles s'exercent les activités politiques, le « champ » politique ne peut être considéré comme un espace professionnel au même titre que d'autres secteurs. A ce titre, il convient donc de noter en préalable que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles en politique ne fait pas l'objet d'une politique spécifique mais s'articule autour :

- **Du cadre général dicté par la politique interministérielle de lutte contre les violences sexistes et sexuelles**, y compris au travail, qui relève de plusieurs ministères (notamment le ministère du Travail et du ministère chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations) (cf. éléments B2+B3) ;
- **De la politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique d'Etat, territoriale et hospitalière pour les postes pourvus par voie de nomination**, qui relève du ministère de la Transformation et de la Fonction publiques (cf éléments B3) ;
- **Des politiques règlementaires internes à chaque organisation ou institution politique (Parlement, partis et groupements politiques) pour les postes pourvus par voie d'élection et les collaborateurs politiques** (présente fiche - 1.) ;

Enfin, la question des violences en ligne commises à l'encontre de femmes prenant position dans la sphère publique a fait l'objet d'une attention particulière de l'opinion et des pouvoirs publics ces dernières années (2).

1. Lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour les postes pourvus par voie d'élection

La question des violences sexuelles en politique a gagné en visibilité depuis 2017, notamment avec la mise à l'agenda médiatique et judiciaire des « affaires » (affaire Baupin, Darmanin, Coquerel, Abad, Bayou, Quatennens...), même si les faits rapportés n'ont pas tous été commis dans le cadre d'une relation professionnelle ou politique. Ou plus récemment, les accusations portées par la députée Sandrine Josso contre le sénateur Joël Guerriau, soupçonné d'avoir tenté de la droguer pour l'agresser sexuellement (délit de soumission chimique).

Selon un sondage conduit en 2019 de l'association Chair Collaboratrice auprès de 137 collaborateurs, 1 collaboratrice sur 2 a déjà été victime de blagues sexistes ou sexuelles ou

de propos déplacés sur son apparence ou sa vie personnelle. 1 femme sur 3 rapporte avoir été victime d'injure sexiste et d'attitudes insistantes et gênantes, 1 sur 5 d'agression sexuelle.

Une étude conduite par le réseau Elues locales en 2021¹ relève **que les élu·es locales ne sont pas épargnées par les violences sexistes en politique : 74 % des femmes interrogées rapportent subir des remarques et comportements sexistes** (interrompues lors d'une intervention publique, paternalisme, harcèlement, violences physiques). 82 % de ces actes ont été commis par des collègues élus (sans que l'étude précise l'existence d'un lien d'autorité).

1.1 Prévention

Parce que les violences sexistes et sexuelles sont l'aboutissement d'un continuum, **les actions de prévention en politique reposent sur la diffusion d'une culture de l'égalité dans tous les secteurs et dès le plus jeune âge.**

Afin de lutter contre les phénomènes limitant l'accès des femmes à la vie publique et politique (dont les VSS), **le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes soutient des associations œuvrant à lever les freins individuels et structurels à l'entrée et au maintien des femmes dans le champ politiques.**

Au sein du Parlement, les actions de prévention relatives au rôle et obligations du parlementaire comme employeur et manager ont été lancées dès 2017. Elles restent toutefois limitées dans leur portée et leur impact :

- A l'Assemblée nationale, les actions de formation et la sensibilisation en début de mandature sont facultatives ;
- Au Sénat, un « **guide des relations de travail entre les sénateurs et leurs collaborateurs** », produit par l'Association pour la gestion des assistants des sénateurs (AGAS), a été diffusé partir de juillet 2018. Il rappelle le cadre législatif en matière d'harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, évoque un certain nombre de bonnes pratiques et en détaille la procédure mise en place pour le signalement et le traitement des situations de harcèlement.²

→ En matière de prévention, le Haut Conseil à l'Égalité, dans son rapport Femmes en politique : pour un Acte II de la Parité, liste des recommandations suivantes :

- Créer, à destination des parlementaires, une formation obligatoire et conduite par des professionnel·les extérieur·es aux enjeux de prévention des VSS. Le HCE préconise que cette formation en début de mandat soit accompagnée de la transmission des informations nécessaires pour saisir la cellule de signalement, pour les victimes comme pour les témoins ; et faire l'objet de rappels réguliers.
- Faire adopter un code de déontologie transpartisan, qui permette d'identifier les comportements problématiques en les désignant précisément et communément.

¹ <https://www.elueslocales.fr/enquete-violences-sexistes-en-politique>

² [Députés et sénateurs, des employeurs comme les autres ? | Angle Droit Avocats](#)

1.2 Repérage et signalement

Au sein du Parlement

- A l'Assemblée nationale

Une cellule d'écoute, d'accompagnement et d'orientation externe à l'Assemblée nationale a été mise en place début 2020. Cette cellule est accessible à l'ensemble des députés, collaborateurs parlementaires et personnels des services de l'Assemblée nationale à Paris ou en circonscription 7j/7 et 24h/24. Elle effectue un premier bilan de la situation de la personne qui la sollicite et l'oriente ensuite vers un pôle d'experts composé de psychologues et de juristes spécialisés en droit de la santé au travail. **A noter que le périmètre de la cellule ne se limite pas aux cas de violences et harcèlements sexuels.**³

Dans le cas d'une situation de harcèlement vis-à-vis de collaborateurs ou de députés, **le déontologue peut être saisi par la cellule en accord avec la victime présumée.** En fonction des attentes de la victime présumée, le déontologue peut engager une procédure de médiation. Il peut également diligenter une enquête et éventuellement saisir le Bureau de l'Assemblée nationale pour manquement au code de déontologie des députés.

Si le déontologue de l'Assemblée nationale n'est pas directement chargé de répondre aux situations de harcèlement, **il peut en application de l'article 40 du code de procédure pénale⁴, « donner avis » au procureur de la République des faits allégués,** en raison de leur particulière gravité nécessitant, selon lui, une enquête judiciaire. L'accord préalable de la victime présumée n'est pas requis pour l'accomplissement de cette démarche.

*A noter que les fonctionnaires de l'Assemblée nationale sont des fonctionnaires de l'État, mais ils ne sont pas soumis aux dispositions statutaires du reste de la fonction publique : ils relèvent d'un statut propre arrêté par le Bureau.*⁵

- Au Sénat

Depuis 2018, le Sénat a mis en place une « cellule d'accueil et d'écoute » à destination des **victimes de harcèlement.** Elle est composée d'un psychologue du travail, d'un représentant des salariés et d'un haut fonctionnaire. En 2020, la procédure de traitement des situations de harcèlement a fait intervenir le comité de déontologie parlementaire composé de neuf sénateurs représentants chaque groupe politique. Il est en charge d'émettre « une véritable instruction contradictoire », avant de faire des recommandations au Président du Sénat, qui peut saisir le procureur de la République en application de l'article 40 du CPP. Le règlement de la chambre haute rappelle que les actes de harcèlement « constituent un manquement au principe déontologique de dignité », et par conséquent peuvent « donner lieu aux sanctions de censure et de censure avec exclusion temporaire », par une décision adoptée en Bureau.

³ https://www2.assemblee-nationale.fr/static/15/institution/HARCELEMENT_JANV2020.pdf

⁴ Article 40 CPP : « Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».

⁵ Aux termes de l'article 8 de l'ordonnance n° 58-1100 du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires.

Cependant, cette [procédure semble encore peu efficiente](#), sa capacité de réactivité étant limitée⁶.

En janvier 2024, le Bureau du Sénat a adopté le renforcement de la cellule d'accueil et d'écoute : celle-ci sera externalisée, composée de professionnels formés et accessibles 7 jours sur 7, et son rôle sera élargi à l'ensemble des risques psycho-sociaux (donc y compris violences sexuelles).⁷

Dans les mandats politiques locaux

Il n'existe pas de dispositions spécifiques liées au repérage et au signalement des violences sexuelles (y compris sous relation d'autorité) dans l'exercice de mandats politiques locaux. **Les dispositifs de signalement obligatoires** prévus par l'accord du 30 novembre 2018 et renforcés par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 **ne sont en effet pas ouverts aux élus** (ouverts qu'aux agents publics des administrations, les élèves ou étudiants stagiaires des écoles du service public, les personnels d'entreprises extérieures intervenant au sein de l'administration, ainsi que les usagers des services publics auxquels l'administration a choisi d'ouvrir le dispositif).

Au sein des partis politiques

Une enquête conduite sur les cellules d'écoute et d'accueil des violences sexistes et sexuelles en politique menée en 2020⁸, et les conclusions d'un récent rapport du Haut Conseil à l'Égalité⁹ dressent **un bilan mitigé sur la mise en œuvre et l'efficacité des dispositifs internes aux partis**.

Les auditions des différents partis politiques font effectivement remonter des engagements contre les VSS à géométrie variable. Si certains partis interrogés, y compris ceux qui avec des cas précis en interne, sont particulièrement investis dans la prise en charge du sujet et ce dès 2017, tous ne disposent pas de cellule interne d'accueil des victimes. Lorsque celles-ci existent, leurs périmètres (écoute, numéro de signalement ou non, compétences pour diligenter des enquêtes internes et établir des sanctions, possibilité d'une autosaisie ou non...) ainsi que les moyens dédiés varient. Pour la plupart des dispositifs, le bilan à quelques années d'exercice fait état du peu de cas signalés. A noter que certains partis sont également actifs sur la formation interne, en lien avec la lutte contre le sexisme en politique et la promotion de la parité.

Ce bilan pose la question des modalités particulières d'une prise en charge interne aux partis ou aux institutions, milieux dont la spécificité repose sur les liens interpersonnels, susceptibles de grever mécaniquement la liberté de la parole et la neutralité des décisions.

Enfin, à noter que les partis ne sont pas tenus de se conformer au code de procédure pénale (article 40), qui ne s'applique qu'aux officiers publics et aux fonctionnaires.

⁶ [Harcèlement sexuel : dans les assemblées parlementaires, une lutte à géométrie variable - Fondation Jean-Jaurès \(jean-jaures.org\)](#)

⁷ [01 CR Bureau 250124.pdf \(senat.fr\)](#)

⁸ <https://www.franceinter.fr/lutte-contre-le-harcèlement-sexuel-en-politique-des-outils-en-rodage>

⁹ https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_parite_comprese.pdf

- En matière de repérage et de signalement, le Haut Conseil à l'Égalité, dans son rapport *Femmes en politique : pour un Acte II de la Parité*, listait des recommandations suivantes :
- Créer une instance indépendante ad hoc ou élargir les pouvoirs de la HATVP à la question du respect de l'éthique en politique pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Cette instance pourrait s'autosaisir en cas d'alerte ;
 - Encourager la création de réseaux de référent.es anti-violences en politique, qui écoutent les victimes, et les accompagnent jusqu'à la plainte pour les actes relevant du pénal ;
 - Encourager la création de cellules de vigilance, d'information, d'écoute et d'alerte dans tous les partis politiques et les organisations de jeunesse, avec des référent.es dans les antennes locales des partis ;
 - La suspension de la clause de loyauté prévue dans les contrats de collaboration en cas de violences sexistes et sexuelles. Il est nécessaire de pouvoir protéger celles et ceux qui lancent des alertes dans ce domaine.
- Par ailleurs, pourraient être envisagés :
- La prise en compte du lien d'autorité comme facteur aggravant dans le traitement des cas relatés aux cellules d'écoutes de l'Assemblée nationale et du Sénat ; Par ailleurs, les modalités d'exercice des fonctions des collaborateurs et des parlementaires (relations interpersonnelles, horaires atypiques, effets de « familles politiques » comme dans les partis, attention médiatique) pourraient être étudiées pour comprendre dans quelles mesures ils sont facteurs de survenue des VSS sous lien d'autorité.

1.3 Sanctions

Sanctions disciplinaires

Il appartient à chaque institution ou parti politique de fixer les dispositions relatives aux sanctions disciplinaires en cas de violences sexistes et sexuelles.

Par exemple, le règlement de l'Assemblée nationale dispose, à son article 70, que tout membre de l'Assemblée peut faire l'objet de peines disciplinaires s'il s'est rendu coupable de mises en causes personnelle injures, provocation et menaces envers un collègue. La peine va du rappel à l'ordre jusqu'à la censure avec exclusion temporaire.

Sanctions pénales

L'inéligibilité relève de la **peine complémentaire d'interdiction des droits civiques, civils et de famille prévue à l'article 131-26 du code pénal** : elle peut être prononcée, **de manière facultative**, en cas de condamnation **pour un délit pour une durée n'excédant pas 5 ans**, cette durée étant portée à 10 ans si la personne condamnée exerçait, au moment des faits, une fonction de membre du Gouvernement ou un mandat public électif (*article 131-26-1 du code pénal*). La loi dite « Sapin 2 » (2016) a instauré une **peine complémentaire obligatoire d'inéligibilité** en cas de condamnation pour corruption, prise illégale d'intérêts, favoritisme, détournement de biens publics, trafic d'influence.

Le champ d'application de cette peine complémentaire obligatoire d'inéligibilité a été **substantiellement étendu par la loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique** : la peine complémentaire d'inéligibilité devient obligatoire en cas de

condamnation pour tout crime ainsi que pour des délits limitativement énumérés par la loi (*article 131-26-2 du code pénal*), tels que les manquements à la probité, dont la fraude électorale ou la fraude fiscale aggravée, les agressions sexuelles ou encore les discriminations et les violences graves.

La peine complémentaire d'inéligibilité n'est en revanche pas obligatoire s'agissant des violences aggravées visées par l'article 222-13 du code pénal, c'est-à-dire les violences commises, notamment, sur un mineur de 15 ans, sur une personne vulnérable, sur le conjoint, avec une arme (etc.) et ayant entraîné une ITT inférieure ou égale à 8 jours ou n'ayant pas entraîné d'ITT.

A noter que la proposition de loi Bergé n°759 visant à étendre le champ d'application de la peine complémentaire obligatoire d'inéligibilité aux cas pour lesquels elle était facultative (cités au paragraphe précédent) a été rejetée par l'Assemblée nationale le 7 mars 2023.

→ En matière de sanctions, le Haut Conseil à l'Égalité, dans son rapport Femmes en politique : pour un Acte II de la Parité, listait des recommandations suivantes :

- Rendre systématique la peine complémentaire d'inéligibilité des élus condamnés pour violences ;
- Sanctionner le non-respect de l'article 40 du code de procédure pénale par un élu ou une autorité constituée. Les modes de signalement des infractions au Procureur de la République pourraient, de même, être redéfinis par la loi : par exemple, pour les fonctionnaires l'obligation de s'adresser directement et par écrit au Procureur.
- Aligner les conditions exigées pour concourir à une élection sur les mêmes conditions requises pour exercer une profession réglementée.
- La sanction systématique des propos sexistes tenus par les parlementaires, au sein et en dehors de l'hémicycle, notamment via la retenue financière sur indemnité.
- La levée de l'immunité parlementaire (inviolabilité) d'un sénateur ou d'une sénatrice visé par une plainte pour harcèlement, agression sexuelle, viol, violences conjugales, violences sur les enfants. En l'état du droit et en l'absence de condamnation définitive, les seules exceptions du régime de l'inviolabilité sont les crimes ou délit flagrants.

2. Le cas du cyber harcèlement des femmes prenant position dans la sphère publique

Enjeu au cœur des violences sexistes et sexuelles en politique, le cyberharcèlement et le cybersexisme à l'encontre des femmes politiques (injures, menaces de violences et de mort, propositions indécentes, insultes, persécution) a fait l'objet d'une attention particulière de l'opinion et des pouvoirs publics ces dernières années. Ces méthodes dissuadent les femmes de s'engager en politique et peuvent également freiner la libération de la parole.

2.1 Repérage et signalement

La lutte contre le cyber-harcèlement dont pourraient être victimes des femmes prenant position dans la sphère publique passe par la politique pénale menée en matière de lutte contre la haine en ligne, laquelle ne distingue pas selon la qualité de la victime, ni les motifs à l'origine du harcèlement.

En ce qui concerne la protection des droits des victimes de haine en ligne, la France a récemment développé un certain nombre d'outils pour faciliter le dépôt de plainte en ligne et le signalement de contenus haineux. Initiée par le ministère de l'intérieur, **la plateforme d'harmonisation, d'analyse, de recoupement et d'orientation des signalements (PHAROS)** de l'office central de lutte contre la criminalité liée aux technologies de l'information et de la communication permet d'assurer le recueil des signalements des contenus et comportements illicites sur Internet et leur traitement judiciaire. Par ailleurs, **le service de l'accès au droit et à la justice et de l'aide aux victimes (SADJAV)** soutient et finance des associations spécialisées qui développent des actions en matière d'information, de prévention, de formation des professionnels et de prise en charge des victimes de discriminations et de discours haineux en ligne.

Le pôle national de lutte contre la haine en ligne, créé, à droit constant, par la circulaire du 12 novembre 2020 relative à la lutte contre la haine en ligne, centralise, sous la direction du procureur de Paris, le traitement des affaires significatives de cyber-harcèlement et de haine en ligne. Par ailleurs, le décret du 24 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 15-3-3 du CPP a désigné le tribunal judiciaire de Paris, comme juridiction compétente disposant d'une compétence nationale concurrente pour les délits de harcèlement sexuel ou moral électronique.

Enfin, un dispositif d'écoute des victimes de harcèlement en ligne et de violences numérique (le 3018) a été créé et renforcé en février 2023. Il est désormais accessible 7 jours sur 7 de 9 h à 23 h. Lancée en février 2022, l'application permet de dialoguer facilement par tchat avec les professionnels du numéro national 3018 et de stocker des preuves du harcèlement vécu par la victime. Le 3018, numéro gratuit, anonyme et confidentiel devient accessible de 9 h à 23 h, 7 jours sur 7, 365 jours par an, grâce au recrutement de 8 écoutants supplémentaires, soit 20 écoutants au total.

2.2 Sanctions : cadre législatif relatif au cyber harcèlement

Le code pénal permet, **sous l'angle d'infractions pénales générales**, de sanctionner le harcèlement en ligne, sans que soient précisément visées dans les textes les femmes prenant publiquement position dans le cadre d'activités publiques ou politiques.

Ainsi, afin de réprimer plus efficacement les faits de harcèlements et de mieux appréhender les différentes formes que peuvent revêtir ces phénomènes, plusieurs réformes législatives sont intervenues:

- **La loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes** réprime pénalement ces formes de harcèlement de deux ans de prison et 30 000 euros d'amende ;
- **La loi du 24 juin 2020 visant à lutter contre les contenus haineux sur Internet** a instauré un Observatoire de la haine en ligne au sein du CSA, devenu Arcom, afin de travailler à une meilleure régulation et à la mise en place de systèmes de détection et de traitement plus efficaces pour les victimes.

Plusieurs dispositions viennent sanctionner le fait de harceler ou de « traquer » une victime, notamment par voie numérique et des technologies de l'information. Ainsi, **les articles 222-33-2 à 222-33-2-3, en ce qu'ils viennent réprimer des faits de harcèlement moral, l'article 222-33 relatif au harcèlement sexuel, et les articles 222-17 à 222-18-3 du code pénal relatifs aux menaces permettent d'appréhender pénalement les faits de harcèlement en ligne**, puisqu'ils sanctionnent des comportements de harcèlement ou de menace pouvant être commis par la voie des communications électroniques. L'article 24 de la loi du 29 juillet 1881 permet lui aussi de sanctionner le fait de participer à un cyber-harcèlement en ce qu'il réprime notamment la provocation à la haine, à la violence ou à la discrimination.

Diverses infractions ont de plus été intégrées dans l'arsenal juridique français pour appréhender la grande diversité de ces formes de violences :

- Diffusion d'informations personnelles : La loi du 24 août 2021, qui a créé l'article 223-1-1 du code pénal, appréhende pénalement les comportements individuels visant à nuire gravement à une personne, à sa famille ou à ses biens, en dévoilant des informations personnelles la concernant.
- Phénomènes de groupe ou « raids numériques » : l'article 222-33-2-2 du code pénal, modifié par la loi du 3 août 2018, prévoit que les faits de harcèlement sont également caractérisés lorsque les propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ou lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Questionnaire Mission Violences sexuelles et sexistes sous relation d'autorité ou de pouvoir

Audition de la Direction générale du travail

Vendredi 26 avril

0) Présentation préalable de la DGT au regard de la problématique des VSS : loi et négociation collective, convention 190 OIT, PST et prévention des RPS...

La Direction générale du travail (DGT) est notamment chargée de la réglementation relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein de l'entreprise. En effet, les violences sexistes ou sexuelles renvoient à des infractions diverses qui recouvrent plusieurs degrés de gravité, de l'injure sexiste au viol, et qui sont toutes définies par le code pénal : injure, outrage sexiste, discrimination, harcèlement sexuel, agression sexuelle et viol. En droit du travail, trois comportements sont définis et punis : le harcèlement moral (art. L1152-1 du code du travail), le harcèlement sexuel (art. L1153-1 du code du travail) et l'agissement sexiste (art. L.1142-2-1 du code du travail).

Dans ce cadre, la DGT fait appliquer l'obligation générale en matière de sécurité qui peut être engagée pour tous types de violences (physiques, verbales, psychologiques) dont serait l'objet un travailleur dans le cadre de son activité de la part d'un autre travailleur ou de toute personne exerçant sur lui une autorité de droit ou de fait. Cette responsabilité découle de l'article L. 4121-1 du code du travail.

La DGT est également chargée de la réglementation en matière de négociation de branche et d'entreprises. A ce titre, elle examine par exemple les accords relatifs au harcèlement sexuel et moral, à l'égalité entre les hommes et les femmes et à la violence de manière générale.

La DGT est également impliquée au niveau international. Ainsi, après avoir participé à la négociation de la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du travail relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, la DGT a été à l'origine de la loi n° 2021-1458 qui a autorisé sa ratification.

Enfin, la DGT s'est impliquée en matière de lutte contre les violences conjugales et a mis en œuvre les quatre mesures dont elle avait la charge à l'issue du Grenelle contre les violences conjugales en 2019. Ces mesures étaient les suivantes :

- Ouvrir le droit aux victimes sous ordonnance de protection, de débloquer leur épargne salariale de façon anticipée : depuis la parution du décret en juin 2020, on observe une montée en puissance du dispositif de déblocage anticipé de l'épargne salariale pour les victimes de violences conjugales. En 2020 les chiffres remontés par l'association française des gestionnaires financier étaient les suivants : 92 demandes ont été traitées 461 000€. En 2021, 243 demandes ont été traitées pour un montant total débloqué de

1,41 millions euros. Pour 2022, 317 débloquages anticipés ont été fait pour un montant de 2 millions d'euros. ;

- Actualiser le guide relatif à l'égalité professionnelle à destination de TPE-PME afin d'y intégrer la problématique des situations de violences conjugales : l'actualisation du guide s'est faite en co-construction sous l'égide du Laboratoire de l'Égalité. Le guide évoque désormais la problématique tout comme celle de la violence de manière générale. Une partie est notamment consacrée aux bonnes pratiques pour créer un environnement de travail sécurisé sans discrimination ni violence (ex : intégrer la thématique dans les accords relatifs à l'égalité professionnelle) ;
- Intégrer la problématique des violences conjugales aux plans de santé au travail et aux plans régionaux de santé au travail, pour réduire les conséquences des violences conjugales sur le lieu de travail : intégrée depuis décembre 2021 dans le plan national et déclinée au plan régional, la politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles est détaillée plus bas dans le questionnaire (voir évaluation de la prévention)
- Proposer aux partenaires sociaux membres de la commission du label égalité professionnelle d'intégrer au cahier des charges du label un axe relatif à la prise en compte des violences conjugales : les cahiers des charges (pour les entreprises de plus de 50 salariés et pour les entreprises de moins de 50 salariés) mentionnent désormais que l'organisme candidat a la faculté d'intégrer cette question dans sa politique d'égalité professionnelle et de développer des actions spécifiques (sensibilisation, relai d'informations de campagnes nationales par exemple...)

1) La Prévention : socle de l'édifice :

-Quels sont les moyens déployés par le ministère du travail (DGT) pour prévenir les VSS ?

Dans le cadre de l'élaboration du Document unique d'évaluation des risques (articles R. 4121-1 et suivants du code du travail), les risques de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste doivent être pris en compte. L'employeur doit « *planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel* » (art.4121-2 du code du travail).

Les branches professionnelles ont l'obligation de négocier tous les quatre ans sur la mise à disposition d'« *outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes* » (art. L.2241-1 du code du travail).

Par ailleurs, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur doit engager, au moins une fois tous les quatre ans, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail (article L. 2242-17 du code du travail). Cette négociation peut ainsi porter sur la prévention des agissements de harcèlement moral ou sexuel au titre de la qualité de vie au travail.

De plus, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel impose la désignation de deux référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, l'un désigné parmi les membres du comité social et économique (art. L. 2314-1 du code du travail) et l'autre désigné directement par l'employeur pour les entreprises d'au moins 250 salariés (art. L. 1153-5-1 du code du travail). Cette même loi a renforcé le contenu de l'information que tout employeur doit adresser à ses salariés sur cette thématique : en plus des dispositions du code pénal relatives au harcèlement sexuel, cette information doit désormais également porter sur les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en la matière et sur les coordonnées des autorités et services compétents que sont l'inspection et la médecine du travail, le Défenseur des droits et les référents dans l'entreprise lorsqu'ils doivent être désignés.

En plus des référents, le comité social et économique (CSE) peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur doit être motivé (art. L. 2312-9 3° du code du travail).

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants notamment sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement sexuel ou moral (article L. 4622-2 du code du travail).

-Quelles sont les formations ou les campagnes de communication pour sensibiliser aux VSS ?

Dans la lignée des engagements du Grenelle des violences conjugales – intégrer la problématique des violences conjugales aux plans de santé au travail et aux plans régionaux de santé au travail, pour réduire les conséquences des violences conjugales sur le lieu de travail – le 4^{ème} plan santé au travail prévoit également, en partenariat avec la CNAM, la CCMSA, l'Anact, l'INRS et les SPST, d'accompagner les entreprises dans la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail et des violences conjugales, en outillant les services de ressources humaines et les représentants du personnel.

A titre d'exemple, un kit de sensibilisation sur les VSST, à destination des référents CSE ainsi que pour les employeurs, sera prochainement publié par l'Anact. Composé de fiches-repères et outils pratiques, il intégrera également des cas concrets d'entreprise.

Cette prévention des violences sexistes et sexuelles se décline également au niveau des PRST, en partenariat avec de nombreux acteurs locaux (direction régionale des droits des femmes, partenaires sociaux, SPST, Aract, etc.).

-Autre méthode utilisée ?

-Votre évaluation de la prévention

Votre évaluation des initiatives DREETS/PRST

Les acteurs régionaux de la santé au travail sont de plus en plus sensibilisés à la thématique des VSST. En témoignent les nombreuses actions portées dans les PRST 2021-2025, dont sept PRST intègrent des mesures de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST).

Ces actions mobilisent différents leviers et ciblent une grande diversité de publics.

- Sont d'abord visés la formation et l'outillage des acteurs de l'entreprise mais également des salariés, à la détection des VSST et aux actions de prévention à mettre en œuvre. On peut ainsi citer plusieurs actions : conception de modules de formation et organisation de sessions d'atelier pour les régions Centre-Val-de-Loire et Île-de-France, conception de supports de communication et autres outils de sensibilisation (guide méthodologique d'enquête sur les VSST, affiche de sensibilisation pour les locaux d'entreprise, webinaire à destination des entreprises, etc.) pour la région Normandie.
- La sensibilisation des jeunes en formation professionnelle et des équipes pédagogiques est également un des axes mis en avant : plusieurs ateliers sur les VSST à destination des enseignants en CFA ont été organisés depuis 2022 en Occitanie.
- Les agents de contrôle de l'inspection du travail, rouage essentiel dans la lutte contre les VSST, sont également formés : des sessions de formation sont organisées à La Réunion par exemple.
- Les entreprises sont accompagnées dans leurs démarches de santé-sécurité pour intégrer les VSST comme un risque professionnel à part entière : la région Occitanie a produit un kit complet pour intégrer les VSST dans la démarche d'évaluation des risques.
- Enfin, d'importantes actions de communication sur la thématique des VSST ont été engagées au cours des dernières années. En Occitanie notamment, 13 rendez-vous de proximité ont été proposés du 6 février au 4 avril 2024 dans les 13 départements de la région pour prévenir les violences sexistes et sexuelles dans l'entreprise.

-Que faudrait-il mettre en place pour améliorer la prévention des VSS et sur quels acteurs s'appuyer (internes ou externes) : syndicats, associations, service de prévention de santé au travail, inspection du travail...)?

Les inspecteurs élèves du travail sont sensibilisés à ces sujets de violence. Selon les derniers chiffres de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (septembre 2023), le parcours de formation comprend deux jours de formation à la lutte contre les discriminations, deux jours de formation à l'égalité professionnelle et deux jours et demi de formation sur les violences sexistes et sexuelles au travail.

2) Le Repérage : 2^{ème} étape de l'acculturation

- Quels sont les moyens mis en place à ce jour ?

L'accord national interprofessionnel étendu du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail recommande aux entreprises de mettre en place une procédure appropriée pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail.

La DGT porte également des mesures non législatives. En 2019, elle a ainsi diffusé un guide « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner ». La lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail passant par une bonne compréhension de ce que sont ces comportements illicites ainsi que le rappel clair et précis

du rôle de l'employeur et des garanties apportées aux salariés, ce guide décrit et illustre les propos et comportements qui peuvent constituer des faits de harcèlement sexuel au travail.

- Votre évaluation des moyens (référénts VSS, cellules d'écoute, des circuits de signalement : accessibilité, délais, efficacité, retour aux victimes et aux agresseurs...)

Il n'existe à ce jour aucune donnée sur les moyens mis en place au sein des entreprises. En effet, ces moyens sont divers et une évaluation globale ne serait pas pertinente.

En revanche, les entreprises peuvent s'auto-évaluer. Dans le cadre du label égalité par exemple, les entreprises ont l'obligation de définir des indicateurs à la matière lorsqu'elles présentent leur candidature à une labellisation ou à un renouvellement.

-Comment optimiser selon vous le dépistage des VSS ?

La formation des managers à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes mais aussi à l'égalité doit être encouragée dans les entreprises. En effet, le personnel encadrant joue un rôle central dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes : en relation directe avec ses équipes, il constitue un pivot tant pour relayer la politique de prévention de l'entreprise, que pour détecter, le cas échéant, les actes dont ses collaborateurs peuvent être les auteurs ou les victimes.

3) Les Sanctions : indispensables pour développer la confiance, améliorer les déclarations, infléchir les comportements

-Les types de sanctions mises en place (modalités, facilité), le recours aux juridictions, dont les Prud'hommes et l'effectivité

Dans le cas spécifique du harcèlement sexuel, le code du travail prévoit que l'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Pour cela, une enquête peut être réalisée. Elle est obligatoire en cas de saisine par un membre du CSE et fortement recommandée dans les autres cas pour écarter la responsabilité de l'employeur.

L'employeur doit réagir rapidement : il faut rappeler qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales (article L. 1332-4 du code du travail). La sanction doit être proportionnée à la faute commise. En pratique, par exemple, en cas de contentieux, les juges valident le licenciement pour faute grave (qui rend impossible le maintien dans l'entreprise) prononcé par l'employeur, dès lors que les faits fautifs sont de nature à caractériser un harcèlement sexuel.

En tant que victime il est possible d'obtenir, devant les conseils de prud'hommes, la réparation pour manquement de l'employeur à ses obligations en matière de sécurité sous certaines conditions. Il est également possible d'enclencher des poursuites pénales contre l'auteur.

-évaluation, points de blocages, y compris financiers ? Si oui par qui et/ou pourquoi ?

-Que faut-il mettre en place, avec quels acteurs et quels moyens, pour rendre plus efficaces les sanctions ?

4) L'Accompagnement :

-mis en place pour les victimes

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés, le référent désigné par l'employeur est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. C'est également le rôle du référent désigné par le CSE. Il convient pour l'employeur de rappeler toutes les protections auxquelles la victime a droit. Une fois l'auteur sanctionné, il convient de veiller à ce que la victime retrouve des conditions normales de travail. Il s'agit d'être particulièrement vigilant aux représailles.

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1153-1 à L. 1153-4 du code du travail portant sur le harcèlement sexuel. Elles peuvent exercer ces actions sous réserve de justifier d'un accord écrit du salarié victime.

Le ministère a mis en œuvre quatre mesures du Grenelle contre les violences domestiques qui a eu lieu en 2019. Ainsi, depuis le décret n° 2020-683 du 4 juin 2020 autorisant le déblocage anticipé de l'épargne salariale en cas de violences conjugales aux victimes sous ordonnance de protection le droit de débloquer leur épargne salariale de façon anticipée, les victimes sous ordonnance de protection ont le droit de débloquer leur épargne salariale de façon anticipée.

-mis en place pour les agresseurs

L'accompagnement mis en place pour les agresseurs consiste principalement à leur permettre l'accès à une procédure d'enquête et de sanction équitable.

Dans le cas où les faits ne sont pas avérés, il est de la responsabilité de l'employeur de maintenir le collectif de travail.

- votre évaluation, en particulier sur l'accessibilité aux dispositifs de soutien, d'accompagnement, de retour aux victimes et aux agresseurs

Comme pour les moyens de prévention, il revient à chaque entreprise, au regard des situations individuelles, d'évaluer les moyens et dispositifs mis en œuvre.

-Quels sont les freins et quelles seraient les pistes d'amélioration ?

Au sein des entreprises, l'accent pourrait être mis sur la communication que ce soit sur la détection des situations de violence ou sur leur traitement.

Questionnaire Mission Violences sexuelles et sexistes sous relation d'autorité ou de pouvoir

Audition de Dr Satya Goetz-Lancel

Direction des Ressources Humaines
Coordinateur National Gestion de crise Magasins U

Vendredi 19 avril à 10h00

0) Présentation préalable de votre Direction au regard de la problématique des VSS

La coopérative U Enseigne représente 1701 magasins U et 5 Etablissements pour 73000 collaborateurs. Depuis 2020, la Coopérative U Enseigne s'est engagée dans la lutte contre les VSS et plus largement contre toute forme de harcèlement au travail. Différentes actions ont été mises en place et validées au travers de la signature de l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 30 juin 2021 et la signature de la Charte Etique U.

1) La Prévention : socle de l'édifice :

-Quels sont les moyens déployés pour prévenir les VSS ?

Différentes actions ont été mises en place pour lutter contre les VSS et contre toute forme de harcèlement sexuel et sexiste.

D'une part, les référents, représentants du personnel, en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes ont vu leurs missions élargies et sont également des référents en matière de risques psychosociaux (RPS). Ces référents élus ont été désignés par les CSE d'établissement début 2023.

D'autre part, un service de médiation interne existe au sein de U Enseigne. A ce titre, un médiateur, membre de la Direction RH, a été formé.

Enfin, des procédures internes ont été rédigées en concertation avec les représentants du personnel en ce qui concerne le signalement d'un harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes supposés et le traitement de risques psycho-sociaux supposés.

Dans ce cadre spécifique, une procédure commune en cas de signalement d'un harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes supposés au sein de la Coopérative U Enseigne a été élaborée et s'inscrit par ailleurs dans la continuité de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 30 juin 2021.

Quelles sont les formations ou les campagnes de communication pour sensibiliser aux VSS ?

- Formation des référents représentants du personnel en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes
- Formation des Responsables de Ressources Humaines en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes
- Formation d'un membre de la direction à la médiation et en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes

-Autre méthode utilisée ?

- Partenariat avec l'initiative #StOpE
- Partenariat avec le programme Stand Up
- Partenariat avec l'association Résonnantes
- Partenariat avec l'application App'elles
- Actions d'information et de sensibilisation auprès des managers et des collaborateurs

-Votre évaluation de la prévention

Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 30 juin 2021 des indicateurs de suivi des actions de lutte contre les VSS déterminent un taux de 100% de formation des responsables des ressources humaines et une mise en œuvre effective des actions d'information et de sensibilisation à destination des managers et des collaborateurs.

-Que faudrait-il mettre en place pour améliorer la prévention des VSS et sur quels acteurs s'appuyer (internes ou externes) : syndicats, associations, service de médecine du travail...)
?

Renforcement des accompagnements de la Médecine du travail et renforcement du soutien de l'Inspection du Travail

2) Le Repérage : 2^{ème} étape de l'acculturation

- Quels sont les moyens mis en place à ce jour ?

- Mise en place d'un groupe de travail (GT) « Harcèlement sexuel et agissements sexistes »
- Actions d'information et de sensibilisation auprès des managers et des collaborateurs
- Formation des référents représentants du personnel, des responsables des ressources humaines et d'un membre de la direction en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes
- Procédure interne en cas de signalement d'un harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes

- Votre évaluation des enquêtes, des cellules d'écoute, des circuits de signalement : accessibilité, délais, efficacité, retour aux victimes et aux agresseurs...

Bilan annuel en réunion de la CSSCTC sur le nombre d'études/enquêtes et la nature des plans d'actions.

-Comment optimiser selon vous le dépistage des VSS ?

Intensifier l'identification des publics à risques et prendre en compte les facteurs de vulnérabilité tels que les stagiaires, les personnes en période d'essai en alternance et en CCD.

3) Les Sanctions : indispensables pour développer la confiance, améliorer les déclarations, infléchir les comportements

-Les types de sanctions mises en place (modalités, facilité)

Différentes actions ont été mises en place pour lutter contre les VSS et contre toute forme de harcèlement sexuel et sexiste dans la procédure interne en cas de signalement d'un harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes supposés au sein de la Coopérative U Enseigne inscrite dans la continuité de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 30 juin 2021.

Plusieurs modalités de sanctions ont été identifiées :

1. La situation ne relève pas d'un harcèlement sexuel mais d'agissements sexistes : Si à l'issue de ces entretiens, des dires pouvant relever d'agissements sexistes sont démontrés, la Direction s'engage à prendre les mesures nécessaires et à ce qu'à minima un rappel à l'ordre par écrit soit effectué.

Selon la gravité des dires et le caractère répété ou non de la situation, une sanction disciplinaire pourrait être envisagée. Quelle que soit l'issue envisagée, la victime présumée sera reçue par le référent RH ainsi que le référent représentant du personnel afin qu'un retour lui soit fait.

2. La situation ne relève pas d'agissements sexistes mais d'un harcèlement sexuel présumé : Lorsque la situation peut être constitutive d'un harcèlement sexuel présumé, des entretiens complémentaires avec l'auteur présumé et les éventuels témoins pourront être réalisés afin d'établir la réalité des dires. En effet, une enquête devra être diligentée afin d'établir l'existence des dires reprochés et de s'assurer de la responsabilité de la personne mise en cause. Si les faits signalés sont suffisamment graves et que le maintien dans l'entreprise du salarié mis en cause fait courir un risque pour la santé physique et mentale de la victime présumée, ou des autres salariés, des mesures conservatoires pourront être prises par l'entreprise comme la mise à pied de/des l'auteurs présumés, et cela dès le déclenchement de l'enquête et ce jusqu'à son issue si nécessaire.

Ces mesures seront temporaires et nécessairement liées à l'enquête. Elles devront être proportionnées à la situation rencontrée et être prises après information des personnes concernées.

En tout état de cause, la présomption d'innocence doit être respectée. En fonction des résultats de l'enquête, il reviendra à la Direction, conformément aux dispositions légales, de décider :

- soit d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement contre l'auteur des dires qui se trouveraient avérés,
- soit que les dires ne sont pas suffisamment fondés pour adopter une sanction. Dans le cas où l'auteur des dires n'appartiendrait pas au personnel de l'entreprise, la

Direction avisera des recours possibles et prendra les mesures nécessaires. La Direction en informera également la victime présumée.

En tout état de cause, le salarié présumé victime (qu'il ait été ou non reconnu victime) bénéficiera de mesures personnalisées d'accompagnement.

-évaluation, points de blocages, y compris financiers ? Si oui par qui et/ou pourquoi ?

Non concerné

-Que faut-il mettre en place, avec quels acteurs et quels moyens, pour rendre plus efficaces les sanctions ?

A réévaluer selon le bilan annuel 2023

4) L'Accompagnement :

-mis en place pour les victimes

Différentes actions ont été mises en place et validées au travers de la signature de l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 30 juin 2021 et la signature de la Charte Etique U concernant spécifiquement les mesures d'accompagnement et de protection des victimes présumées et avérées.

Conformément à l'article L.1153-2 du Code du travail, aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement sexuel ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. L'entreprise veille scrupuleusement à l'application de L.1153-2 du Code du travail.

Pendant l'enquête

Lorsqu'une enquête est diligentée, des mesures organisationnelles de service décidées par l'entreprise en concertation avec les référents doivent être mises en œuvre afin d'éviter le contact direct avec la personne mise en cause et d'éviter l'isolement de la victime présumée.

Après l'enquête

En outre, la Direction s'engage à accompagner le collaborateur victime de faits pouvant relever de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes en lui proposant des mesures d'adaptation telles qu'un changement de service ou de poste et s'engage à mettre en œuvre toutes les mesures pour le maintenir dans l'emploi, au sein de l'entreprise et à son poste.

Enfin, soucieuse de ses collaborateurs, l'entreprise s'engage à proposer au collaborateur victime, s'il le souhaite, les références de tiers (avocats, associations, défenseur des droits ou autres) en mesure de l'accompagner dans sa prise de décision sur l'action lui permettant de faire valoir ses droits auprès des autorités de justice.

En tout état de cause, le salarié présumé victime (qu'il ait été ou non reconnu victime) bénéficiera de mesures personnalisées d'accompagnement pluridisciplinaire, psychologiques, juridique et social avec les partenaires publics, associatifs et privés.

-mis en place pour les agresseurs

Différentes actions ont été mises en place et validées au travers de la signature de l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 30 juin 2021 et la signature de la Charte Etique U concernant spécifiquement les mesures d'accompagnement et de protection des auteurs de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes présumés ou non avérées.

Pendant l'enquête

Lorsqu'une enquête est diligentée et qu'une mesure organisationnelle est mise en œuvre envers l'auteur présumé des faits, le responsable hiérarchique informera son équipe de l'existence d'une enquête sans donner de détails (notamment la cause) et en rappelant l'existence de la présomption d'innocence. Celui-ci précisera également les principes de discrétion et de confidentialité requis.

Après l'enquête

Lorsque l'enquête est terminée et que les faits de harcèlement sexuel ne sont pas avérés, le responsable hiérarchique informera son équipe de l'issue de l'enquête et que l'auteur a été mis hors de cause.

Afin de faciliter son retour à son poste de travail, un entretien sera réalisé avec le référent RH. Cet entretien a notamment pour objectif :

- de renouveler la confiance de l'entreprise,
- de proposer de rencontrer les services de santé au travail,
- d'évoquer les mesures organisationnelles possibles.

Enfin, si le collaborateur le souhaite, un suivi sera réalisé par le référent RH et le référent représentant du personnel afin de s'assurer de sa bonne reprise.

- votre évaluation, en particulier sur l'accessibilité aux dispositifs de soutien, d'accompagnement, de retour aux victimes et aux agresseurs

A réévaluer selon le bilan annuel 2023

-Quels sont les freins et quelles seraient les pistes d'amélioration ?

A réévaluer selon le bilan annuel 2023

Questionnaire Mission Violences sexuelles et sexistes sous relation d'autorité ou de pouvoir

Audition du Centre national de gestion

Vendredi 15 mars à 17h00

Une mission interministérielle a été lancée sous l'égide de la ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les Discriminations en application du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027.

Cette mission interministérielle concerne les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité ou de pouvoir, dans le monde du travail en général et en particulier dans de nombreux domaines tels que le sport, la culture et les médias, la santé, la justice et la politique.

Selon la lettre de mission *« il est nécessaire d'aller plus loin dans la prévention, la détection de ces violences et l'accompagnement des victimes, en amont de toute procédure judiciaire. L'objectif de la mission vise ainsi à renforcer la lutte contre les violences sexuelles et sexistes commises dans le cadre d'une relation d'autorité ou de pouvoir. La mission s'attachera particulièrement à :*

- *dresser un état des lieux des dispositifs déjà existants, ainsi que de leur mise en œuvre, en préconisant le cas échéant des pistes d'amélioration ; »*
- *« proposer les actions permettant d'identifier et de prévenir ces violences dans les domaines ci-dessus évoqués »*

Le Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière assure la gestion statutaire et le développement des ressources humaines des praticiens hospitaliers et des directeurs de la fonction publique hospitalière des secteurs sanitaire, social et médico-social. Il organise les procédures disciplinaires des professionnels gérés.

La mission a souhaité vous auditionner sur les différents volets de la lutte contre les VSS : acquis, axes de progrès et lacunes, bonnes pratiques, réflexions et perspectives... selon une matrice Prévention/Repérage/Sanction et Accompagnement, que l'on peut dupliquer pour toute relation d'autorité et de pouvoir.

La grille d'entretien ci-dessous est un support d'audition.

Les personnes missionnées sont : Christine Abrossimov (ministères sociaux), Christine Caldeira, (SG de l'ANDRH), Angélique Cauchy (sportive de haut niveau et professeur d'éducation physique, fondatrice de l'association Rebond), Bariza Khiari (ancienne sénatrice et vice-présidente du Sénat), Marie-France Olieric (cheffe de service maternité et présidente de la CME du CHR de Metz-Thionville, présidente de l'association Donner des *elles* à la santé) et Rachel-Flore Prado (avocate).

0) Présentation préalable du CNG

Le Centre National de Gestion est un établissement public administratif sous la tutelle du ministère de la santé. Il assure la gestion nationale des praticiens hospitaliers, des praticiens enseignants et hospitaliers (hospitalo-universitaires) et des trois corps de direction de la FPH. Le CNG assure une gestion statutaire et un accompagnement carrière des directeurs. Le CNG organise également les concours administratifs nationaux des corps de direction de la FPH et des attachés d'administration hospitalière, ainsi que des concours médicaux nationaux dont les épreuves de validation des connaissances pour les praticiens à diplôme hors union européenne. Le CNG assure également la gestion de la procédure d'autorisation d'exercice pour les PADHUE.

Les trois corps de direction de la fonction publique hospitalière sont : les Directeurs d'Hôpital (DH), les Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S) et les Directeurs des Soins (DS). Les DH et les DS exercent en établissements publics de santé, quand les D3S exercent principalement dans le secteur médico-social.

Chez les DH comme chez les D3S, on peut distinguer deux grandes catégories d'emplois : les emplois de chef d'établissement – il s'agit du directeur qui représente légalement l'établissement – et des emplois d'adjoint, qui viennent en appui de ce chef dans des domaines variés qui leur sont assignés : ressources humaines, affaires financières, achat et logistique, qualité et gestion des risques, direction déléguée d'un site, etc.

Les PH peuvent exercer des responsabilités institutionnelles, soit en étant élu au sein de la commission médicale d'établissement (membre avec voix délibérative, président de la CME), soit en étant nommé par le directeur et le PCME (chef de service et chef de pôle).

Par ailleurs, il est important de souligner que le CNG est l'autorité investie du pouvoir de nomination pour les corps de direction et les PH mais qu'il n'est pas l'autorité de recrutement ni l'employeur.

1) La Prévention : socle de l'édifice :

-Quels sont les moyens déployés pour prévenir les VSS (Dir FPH, PH) ?

Le CNG n'étant pas l'employeur, il n'a pas été initialement mobilisé sur la prévention des VSS qui pourraient avoir lieu au sein des établissements publics de santé ou médico-sociaux qui ne sont pas placés sous sa responsabilité.

-Avez-vous mis en place des formations ou des campagnes de communication pour sensibiliser aux VSS ?

Le CNG n'est pas organisme de formation. Néanmoins il organise des webinaires sur différentes thématiques dont l'égalité femmes-hommes et les VSS.

Le plan d'actions élaboré dans le cadre de la signature d'une convention de partenariat avec l'association Donner des ELLES à la santé prévoit que le CNG communique auprès de ses corps gérés sur les VSS.

-Autre méthode utilisée ?

Le CNG relaie les campagnes nationales et associatives sur le thème des VSS sur ses réseaux sociaux.

Le CNG a relayé le guide des outils statutaires et disciplinaires pour lutter contre les VSS.

Nous avons diffusé le guide « Violences faites aux femmes : quel rôle pour les DRH et les managers » d'ONU Femmes.

-Votre évaluation

Les actions de communication sont une bonne chose mais la difficulté est de réussir à atteindre les personnes qui ne sont pas d'ores et déjà sensibilisées à cette problématique.

-Que faudrait-il mettre en place pour améliorer la prévention des VSS et sur quels acteurs s'appuyer (internes ou externes) : syndicats, associations, service de médecine du travail...)?

Les acteurs à mobiliser sont les chefs d'établissement en tant que responsable légal de ces structures et de tous les personnels qui y exercent.

Les doyens et les présidents d'université ont également un rôle à jouer auprès des étudiants de médecine, pharmacie ou odontologie.

Les syndicats mettent également en place des actions de communication auprès de leurs adhérents sur ces sujets.

Il pourrait être intéressant de diffuser un état de la jurisprudence disciplinaire PH et directeurs sur le sujet.

2) Le Repérage : 2^{ème} étape de l'acculturation

- Quels sont les moyens mis en place à ce jour ?

Le CNG est l'autorité investie du pouvoir de nomination pour les corps gérés mais n'est pas l'employeur de ces professionnels.

Conformément à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et au décret n° 2020-256 du 13 mars 2020, les établissements publics de santé, doivent disposer d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Le CNG dispose par ailleurs, pour les directeurs, d'un dispositif de signalement des difficultés d'exercice par lequel les victimes de VSS peuvent faire remonter des faits. Les PH ont vocation à utiliser le dispositif de signalement interne à leur établissement et à se référer à leur direction des affaires médicales et à leurs responsables médicaux en première intention.

Le CNG dispose d'un numéro vert d'écoute par un psychologue, pour les directeurs. Pour les médecins et les pharmaciens, le CNG communique les numéros verts des ordres professionnels qui assurent aussi une écoute en cas d'urgence.

Le référent égalité femmes-hommes du CNG peut recevoir des signalements et les oriente sur le dispositif ad hoc de signalement.

- Votre évaluation des cellules d'écoute, des circuits de signalement : accessibilité, délais, efficacité, retour aux victimes et aux agresseurs...

Concernant les directeurs, une personne est dorénavant en charge du suivi des signalements (de tous types de difficultés d'exercice, pas uniquement VSS).

Concernant les PH, une cellule assure le traitement des dossiers en vue des procédures disciplinaires.

Les victimes souhaitent souvent garder l'anonymat : si cela est compréhensible, l'anonymat ne permet toutefois pas d'instruire le signalement et d'agir auprès des mis en cause.

-Comment optimiser selon vous le dépistage des VSS ?

Il faut accentuer la communication sur les dispositifs de signalement internes aux établissements et en formant davantage les établissements à la gestion et l'organisation des enquêtes internes (afin d'assurer le contradictoire).

Le projet de déconcentration du 1^{er} groupe de sanctions (signalements, blâmes) pour les PH au niveau des établissements pourra permettre un traitement plus rapide et plus adapté face à ces situations.

En donnant au CNG la possibilité de pouvoir instruire les signalements qui lui sont remontés, en lui accordant un pouvoir d'enquête au sein d'établissement.

Enfin, le CNG a réalisé une enquête relative aux discriminations et aux violences sexuelles et sexistes auprès des 3 corps de direction dont les résultats seront communiqués en mai 2024.

3) Les Sanctions : indispensables pour développer la confiance, améliorer les déclarations, infléchir les comportements

-Les types de sanctions mises en place (modalités, facilité)

Les sanctions sont décidées par la DGCNG après avis du Conseil de discipline qui analyse les faits et entend le mis en cause, les victimes et les témoins.

L'univers hospitalier est un milieu relativement violent et les VSS ne sont pas les seules traductions de comportements inadaptés. Plus spécifiquement sur les VSS, nous pouvons citer, après Conseil de discipline, 2 sanctions contre des PH (mutation d'office, révocation) ; hors conseil de discipline (sanctions 1^{er} groupe), nous pouvons citer 2 blâmes contre des PH.

-évaluation, points de blocages, y compris financiers ? Si oui par qui et/ou pourquoi ?

Le principal point de blocage tient au fait qu'il est difficile d'établir un dossier disciplinaire solide juridiquement si l'établissement n'a pas diligencé une enquête administrative

robuste. Le risque est que la décision prise par la DGCNG soit ensuite cassée par le juge en raison d'absence d'éléments probants caractérisant la faute à l'origine de la sanction, ce qui a des effets tout aussi délétères qu'une absence de sanction.

Les enjeux de continuité et de permanence des soins peuvent être des freins locaux pour donner suite à des signalements de VSS.

-Que faut-il mettre en place, avec quels acteurs et quels moyens, pour rendre plus efficaces les sanctions ?

Inciter les établissements à systématiquement mener des enquêtes internes pour consigner les faits, les témoignages, tous les éléments permettant d'objectiver la situation.

4) L'Accompagnement :

-mis en place pour les victimes

Numéro vert d'écoute psychologique pour une prise en charge en souffrance des personnes en grande souffrance (numéro du CNG pour les directeurs ou numéros des ordres professionnels pour les médecins et pharmaciens).

-mis en place pour les agresseurs

Le CNG peut accompagner les auteurs pour leur repositionnement. Il convient également de sensibiliser les établissements sur leur rôle en la matière.

- votre évaluation, en particulier sur l'accessibilité aux dispositifs de soutien, d'accompagnement, de retour aux victimes et aux agresseurs

-Quels sont les freins et quelles seraient les pistes d'amélioration ?

Cf. supra relativement à l'instruction des situations et au regard de notre rôle d'AIPN et non d'employeur.

Questionnaire Mission Violences sexuelles et sexistes sous relation d'autorité ou de pouvoir

Audition du Conseil national de l'ordre des médecins

Dr GLAVIANO-CECCALDI Vice-Présidente, Dr BALAND-PELTRE Karine,

Mercredi 15 mai à 17h00

La mission interministérielle sur les violences sexiste et sexuelles sous relation d'autorité et de pouvoir, inscrite dans le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027, a été annoncée par la ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les Discriminations en conseil des ministres le 6 mars dernier :

« ... Face au phénomène MeToo dans lequel se sont inscrites très récemment avec force et vigueur de nombreuses actrices dans le cinéma, comme l'ont fait par le passé des sportives dans leur milieu, une mission sera lancée cette semaine sur les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité qui dressera un état des lieux de la situation et fera des propositions pour bâtir une feuille de route sur ce sujet. De meilleurs outils de contre-pouvoir et de régulation doivent être construits dans l'ensemble des institutions professionnelles où l'autorité peut dériver vers la violence dans l'impunité et dans le silence de l'organisation. »

Cette mission interministérielle concerne le monde du travail en général, et en particulier de nombreux domaines tels que le sport, la culture et les médias, la santé, la justice et la politique.

Selon la lettre de mission signée des 6 ministres ci-jointe, « *il est nécessaire d'aller plus loin dans la prévention, la détection de ces violences et l'accompagnement des victimes, en amont de toute procédure judiciaire. L'objectif de la mission vise ainsi à renforcer la lutte contre les violences sexuelles et sexistes commises dans le cadre d'une relation d'autorité ou de pouvoir. La mission s'attachera particulièrement à :*

- *dresser un état des lieux des dispositifs déjà existants, ainsi que de leur mise en œuvre, en préconisant le cas échéant des pistes d'amélioration ; »*
- *« proposer les actions permettant d'identifier et de prévenir ces violences dans les domaines ci-dessus évoqués »*

Au titre de votre mandat de président, la mission a souhaité vous auditionner sur les différents volets de la lutte contre les VSS : acquis, axes de progrès et lacunes, bonnes pratiques, réflexions et prospectives... selon une matrice Prévention/Repérage/Sanction et Accompagnement, que l'on peut dupliquer pour toute relation d'autorité et de pouvoir. Elle a auditionné entre autres la mission permanente VSS de l'IGESR, le CNG, la DGOS, le CNOP...

La grille d'entretien ci-dessous est indicative.

Les personnes missionnées sont : Marie-France Olieric (cheffe de service maternité et présidente de la CME du CHR de Metz-Thionville, présidente de l'association Donner des *elles* à la santé), Christine Caldeira, (SG de l'ANDRH), Angélique Cauchy (sportive de haut niveau et professeur d'éducation physique, fondatrice de l'association Rebond), Bariza Khiari (ancienne sénatrice et vice-présidente du Sénat), Rachel-Flore Prado (avocate) et Christine Abrossimov (ministères sociaux).

0) Présentation préalable du Conseil national de l'Ordre des médecins

L'Ordre des médecins est composé d'instances ordinales départementales (CDOM), régionales (CROM) et d'une instance nationale (CNOM), dont les principales missions sont les suivantes (article L4121-2 CSP) :

- veiller au maintien des principes de moralité, de probité, de compétence et de dévouement indispensables à l'exercice de la médecine et à l'observation, par tous leurs membres, des devoirs professionnels, ainsi que des règles édictées par le code de déontologie.
- contribuer à promouvoir la santé publique et la qualité des soins.
- Assurer la défense de l'honneur et de l'indépendance de la profession médicale.

<https://www.conseil-national.medecin.fr/lordre-medecins/linstitution-ordinale>

La juridiction ordinale, qui est une juridiction administrative indépendante des autres instances de l'Ordre des médecins, est chargée de sanctionner d'éventuels manquements commis par un médecin aux dispositions du Code de déontologie médicale.

Il existe une chambre disciplinaire de première instance par région, placée auprès du conseil régional de l'Ordre des médecins. Elle est présidée par un magistrat administratif assisté par des médecins assesseurs conseillers ordinaires.

La structure d'appel est la chambre disciplinaire nationale. Elle est présidée par un magistrat professionnel, conseiller d'État, et composée d'assesseurs, qui sont des médecins élus au niveau ordinal.

Au-delà de l'appel, il existe une structure de cassation : le Conseil d'État.

<https://www.conseil-national.medecin.fr/lordre-medecins/linstitution-ordinale/juridiction-ordinale>

1) La Prévention : socle de l'édifice :

-Quels sont les moyens déployés auprès des professionnels de santé (médecins) pour prévenir les VSS ?

En 2017, le CNOM a communiqué sur la lutte contre le harcèlement et les abus sexuels dans le milieu médical, qu'ils soient exercés par un médecin envers un membre de l'équipe de soins, un collaborateur, un étudiant ou un patient, en rappelant que ces agissements sont inacceptables, contraires aux principes éthiques et déontologiques de la profession, doivent être combattus.

Pour cela, l'Institution a fixé trois principes majeurs : transparence, prévention et sanction.

Pour plus d'informations :

- « Contre le harcèlement et les abus sexuels dans le milieu médical »

https://www.conseil-national.medecin.fr/sites/default/files/external-package/rapport/1ovraks/cnom_communication_harcelement.pdf

<https://www.conseil-national.medecin.fr/publications/communiqués-presse/harcèlement-abus-sexuels-milieu-medical>

- Harcèlement sexuel : encourager le dépôt de plainte

<https://www.conseil-national.medecin.fr/publications/communiqués-presse/harcèlement-sexuel-encourager-depot-plainte>

En 2018, le CNOM a également communiqué que les relations médecins-patients et abus à caractère sexuel :

<https://www.conseil-national.medecin.fr/publications/communiqués-presse/relations-medecins-patients-abus-caractere-sexuel>

En mars 2019, une communication a également été lancée contre les discriminations sexistes dans la prise en charge des patientes et dans le monde médical :

<https://www.conseil-national.medecin.fr/publications/communiqués-presse/journee-internationale-droits-femmes>

Puis avec le Grenelle sur les violences conjugales et l'adoption de la loi du 30 juillet 2020, on a pu constater une forte mobilisation institutionnelle de l'Ordre des médecins constante et pérenne sur le thème des violences et particulièrement des violences faites aux femmes et aux enfants avec la mise en place du dispositif ordinal Vigilance-Violences-Sécurité (VVS)

Création d'une commission VVS au sein de chaque CDOM (103 commissions) dont les missions sont :

- accompagner les médecins dans la procédure et l'encadrement juridique du signalement d'une victime ;
- accompagner les médecins victimes de violences et de représailles, signalement à l'observatoire de la sécurité ; analyser les retours des parquets sur les infractions au code pénal concernant les médecins inscrits au tableau,
- avoir une écoute attentive aux victimes patients ou médecin victime d'autres médecins.

Il est possible pour les ordres départementaux de se constituer partie civile dans des plaintes concernant des médecins.

Début 2024, a été créé sur le site du CNOM une rubrique Vigilance-Violences-Sécurité avec une mise à disposition des outils utiles au traitement des situations de maltraitance concernant des victimes mineures ou majeures :

<https://www.conseil-national.medecin.fr/medecin/exercice/vigilance-violences-securite>

- Modèle de certificat de violences sur personne majeure (avec MIPROF) :

[https://www.conseil-national.medecin.fr/sites/default/files/certificat en cas de violences sur personne majeure.pdf](https://www.conseil-national.medecin.fr/sites/default/files/certificat%20en%20cas%20de%20violences%20sur%20personne%20majeure.pdf)

et la notice: https://www.conseil-national.medecin.fr/sites/default/files/notice_certificat_en_cas_de_violences_sur_personne_majeure_0.pdf

- les différents signalements :

Mineurs : https://www.conseil-national.medecin.fr/sites/default/files/modele_signalement_mineur.pdf

Majeurs vulnérables : https://www.conseil-national.medecin.fr/sites/default/files/modele_signalement_majeur.pdf

Violences conjugales : <https://www.conseil-national.medecin.fr/documents-types-demarches/documents-types-medecins/pratique/signalement-violences-conjugales-danger>

- l'information préoccupante :

https://www.conseil-national.medecin.fr/sites/default/files/external-package/fiche_pratique/qsw98/cnom_modele_information_preoccupante.pdf

-Quelles sont les formations ou les campagnes de communication pour sensibiliser aux VSS ?

Des informations sont régulièrement publiées dans la newsletter et le Bulletin de l'Ordre des Médecins (BOM) qui sont adressés à tous les médecins en France :

Pour exemple le BOM 2022 consacré à cette thématique : « Violences : une question de santé publique »

<https://www.conseil-national.medecin.fr/publications/bulletins-lordre-medecins/medecins-ndeg78>

Une page dédiée au soutien des victimes d'inconduites ou de violences à caractère sexuel de la part d'un médecin a été mise en ligne sur le site internet du CNOM :

<https://www.conseil-national.medecin.fr/patient/droits/soutien-victimes>

Dispositif VVS :

- formation triennale des élus départementaux aux sein des conseils régionaux ; une concertation annuelle (en 2023 Présidente des CRIAV, en 2024 atelier évolution des pratiques face au fléau sociétal des violences) :
- 1 journée organisée annuellement de concertation pour échanger sur les bonnes pratiques
- 75 protocoles signés avec les procureurs
- 1 signature avec un CROM Nouvelle Aquitaine
- Université en Bretagne, Université de Nouvelle Aquitaine (en cours de décisions pour l'année)

Conférence des doyens février 2023 : sensibiliser les doyens de fac médecine sur les actions menées par le CNOM et sur les projets du CNOM.

-Autre méthode utilisée ?

Assemblée générale fin 2022, engagement auprès de la Ministre Isabelle Rome, annonce de travaux et réflexions sur la thématique des discriminations professionnelles et particulièrement les discriminations de genres qui utilisent les mécanismes de violences sexistes et sexuelles

Travail institutionnel en 2023 sur les violences sexuelles et sexistes en médecine pour une meilleure efficacité de la prise en charge des dossiers.

Dont certaines recommandations sont :

- prévoir la modification réglementaire pour permettre de consulter le B2, non seulement lors de la demande d'inscription comme le décret le permet, mais également lorsqu'une situation l'exige : Demande d'ajout (en rouge) à l'article R.79 du code de procédure pénale :

*« 10° Aux conseils de l'ordre des médecins, des chirurgiens-dentistes, des sages-femmes et des pharmaciens saisis de demandes d'inscription au tableau **ou alertés sur des faits susceptibles de constituer un manquement aux règles déontologiques** ou saisis de poursuites disciplinaires »*

- introduction du Fijais dans le dispositif d'inscription au tableau, du transfert ; accompagnement des conseils, s'ils le souhaitent, dans le cadre d'une enquête préliminaire ou d'une mise en examen d'un médecin suspecté ;

- retour systématique des conseils départementaux sur les suites données aux signalements en matière d'agressions sexuelles, de viols perpétrés par un médecin ;

- projet législatif visant à protéger les médecins qui signalent des violences des représailles juridictionnelles de la part des auteurs de violences.

Séminaire du CNOM à Annecy en novembre 2023 : a été mis en place à la suite de cette concertation des procédures d'actions envers les étudiants ou les médecins condamnés.

Une enquête auprès des médecins et docteurs juniors sera réalisée courant 2024 et une communication suivra.

-Votre évaluation de la prévention

-Que faudrait-il mettre en place pour améliorer la prévention des VSS et sur quels acteurs s'appuyer (internes ou externes) : syndicats, associations, service de médecine du travail... ?

- Universités

- Ordre

- URPS

- Associations étudiantes
- ARS (cf convention ARS-CROM pour les VVS)
- syndicats
- CME des établissements de santé
- prévention et prise en charge des victimes dans les établissements publics de santé à développer
- tout à développer pour les établissements privés de santé
- développer le partenariat avec la médecine du travail

2) Le Repérage : 2^{ème} étape de l'acculturation

- **Quels sont les moyens mis en place à ce jour ?**
- Les circulaires établies par le CNOM, les newsletters, le Bulletin de l'Ordre des médecins.
- Evaluation des enquêtes, des cellules d'écoute, des circuits de signalement : accessibilité, délais, efficacité, retour aux victimes et aux agresseurs...
- Liens avec les procureurs dans chaque département
- colloques organisés par les CDOM (VVS) à destination des médecins et en présence de certaines autorités en fonction des particularités territoriales (ARS, procureur ...)
- **Comment optimiser selon vous le dépistage des VSS ?**
- libérer la parole, l'entraide (réseau ASRA <https://reseau-asra.fr/fonctionnement/>, Mot <https://www.association-mots.org/lassociation/lequipe/...>)
- Liens avec les CRIAVS : <https://www.ffcriavs.org/accueil/>
- Convention avec ARS, université, URPS pour journée de sensibilisation

3) Les Sanctions : indispensables pour développer la confiance, améliorer les déclarations, infléchir les comportements

- Les types de sanctions et l'organisation mises en place (modalités, facilité)

Une page dédiée au soutien des victimes d'inconduites ou de violences à caractère sexuel de la part d'un médecin a été mise en ligne sur le site internet du CNOM :

<https://www.conseil-national.medecin.fr/patient/droits/soutien-victimes>

Création de la Commission nationale des plaintes du CNOM en février 2023

Elle a pour objectif d'harmoniser la prise en charge et les suites à donner à toutes les affaires contentieuses disciplinaires portées à la connaissance de l'Institution.

Cette commission comprend 10 membres conseillers nationaux et un président. Elle se réunit une fois par mois.

Pour accomplir sa mission, la commission procède à la lecture des décisions disciplinaires de première instance et d'appel ainsi que celles prononçant des sanctions pénales définitives. Elle examine les plaintes qui lui sont directement adressées (L4124-2 CSP). Chaque dossier fait l'objet d'une analyse par un rapporteur. La commission donne un avis lors de la séance plénière du Conseil national sur les suites à apporter aux différentes affaires.

Cette commission répond également aux questions des départements sur la méthodologie du contentieux disciplinaire et leur acculturation dans le domaine.

La juridiction ordinaire est chargée de **sanctionner d'éventuels manquements** commis par un médecin aux dispositions du Code de déontologie médicale. Cette **juridiction spécialisée** est autonome par rapport aux juridictions pénales et civiles.

Pour les modalités de saisine de la juridiction ordinaire, consulter la page dédiée sur le site du CNOM : <https://www.conseil-national.medecin.fr/lordre-medecins/linstitution-ordinale/juridiction-ordinale>

En cas de condamnation, la sanction peut être un avertissement, un blâme, une interdiction d'exercice avec ou sans sursis de la médecine pouvant aller jusqu'à trois ans. La sanction la plus forte étant la radiation du Tableau de l'Ordre.

Réglementation à faire évoluer : consultation B2 à tout moment ; FIJAIS au moment de l'inscription et lors des dépôts de plainte au CDOM

Ex : demande d'ajout (en rouge) à l'article R.79 du code de procédure pénale :

*« 10° Aux conseils de l'ordre des médecins, des chirurgiens-dentistes, des sages-femmes et des pharmaciens saisis de demandes d'inscription au tableau **ou alertés sur des faits susceptibles de constituer un manquement aux règles déontologiques ou saisis de poursuites disciplinaires** »*

Nécessité d'un nouvel article législatif visant à protéger les médecins, qui signalent des violences, des représailles juridictionnelles de la part des auteurs de violences.

-évaluation, points de blocages, y compris financiers ? Si oui par qui et/ou pourquoi ?

Réflexion, dans le respect du RGPD, sur la possibilité d'un suivi annuel anonymisé du nombre de médecins ayant fait l'objet d'un signalement, d'une plainte, de poursuites disciplinaires, d'une condamnation disciplinaire et/ pénale.

Difficulté à obtenir des informations des autorités judiciaires :

- Les condamnations pénales définitives concernant un médecin doivent être communiquées au CNOM (article L4126-6 CSP), mais cette communication n'est pas encore systématisée par l'autorité judiciaire.

- La communication des mises en examens et des condamnations pénales non définitives sont laissées à l'appréciation des autorités judiciaires (article 11-2 du code de procédure pénale).

Un travail est en cours avec la Direction des affaires criminelles et des grâces du ministère de la justice et les ordres des professions de santé pour réactualiser la circulaire du 24 septembre 2013 relative aux relations entre les parquets et les ordres des professions en lien avec la santé publique : <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/37505?fonds=CIRC>

Il apparaît nécessaire de :

- protéger un médecin ou un étudiant victime, du risque de représailles sur sa carrière professionnelle ou son cursus universitaire
- coconstruire un module de prise en charge transversale de l'auteur et de la victime
- protéger le médecin qui signale des violences contre le risque de représailles juridictionnelles.

-Que faut-il mettre en place, avec quels acteurs et quels moyens, pour rendre plus efficaces les sanctions ?

Lien étroit avec les procureurs pour notamment un retour systématique des décisions de condamnations pénales définitives, mise en examen... car trop souvent on constate une méconnaissance des affaires par l'instance ordinale.

Acteurs : ARS, Université, ordre, direction des établissements de santé.

4) L'Accompagnement :

-mis en place pour les victimes

Ecoute accompagnement des médecins signalants : Section éthique et déontologie

Dispositif entraide pour les médecins victimes : Cellule spécifique dans les CDOM

Diplôme inter universitaire soigner les soignants

Hospitalisation des soignantes : cartographie des centres

-mis en place pour les agresseurs

Orientation pour les auteurs d'infractions sexuelles vers les centres de prise en charge, CRIAVS

- votre évaluation, en particulier sur l'accessibilité aux dispositifs de soutien, d'accompagnement, de retour aux victimes et aux agresseurs

Une visibilité des actions de l'Ordre souvent limitée au monde médical.

-Quels sont les freins et quelles seraient les pistes d'amélioration ?

Acculturation donc poursuite de la sensibilisation

Protection du médecin qui signale des violences : projet législatif pour permettre de l'encourager

5) Tableau synoptique pour aider à la réflexion

	Dispositifs	Acteurs ordinaires	Observation	Freins	Leviers
Prévention	VVS	CDOM CNOM			
Repérage	VVS	CDOM CNOM			
Sanction	Plaintes disciplinaires	CDOM CNP CNOM			
	Juridiction ordinaire	CDPI CDN			
Accompagnement	VVS	CDOM			

Audition du Conseil national de l'Ordre des pharmaciens

Mission interministérielle sur les violences sexuelles et sexistes

23 avril 2024



1

Présentation de l'Ordre et des pharmaciens

L'ORDRE NATIONAL DES PHARMACIENS, C'EST...

- Une personne morale de droit privé à mission de service public
- Un interlocuteur des pouvoirs publics
- Le garant du respect du code de déontologie
- Une organisation professionnelle

LES MISSIONS DE L'ORDRE (article L. 4231-1 du code de la santé publique)

- Assurer le respect des devoirs professionnels
- Assurer la défense de l'honneur et de l'indépendance de la profession
- Veiller à la compétence des pharmaciens
- Contribuer à promouvoir la santé publique et la qualité des soins, notamment la sécurité des actes professionnels

LES 74 000 PHARMACIENS

- 53 789 pharmaciens (titulaires + adjoints) dans les 20 757 officines
- 7 963 pharmaciens hospitaliers dans les 2 297 pharmacies à usage intérieur
- 6 868 biologistes médicaux dans les 5 013 sites de laboratoires d'analyses de biologie médicale (LBM)
- 4 084 pharmaciens de l'industrie
- 1 255 pharmaciens dans la distribution en gros (grossistes-répartiteurs & dépositaires) dans 581 établissements



2

VSS dans le cadre d'une relation d'autorité/pouvoir

- ▶ **Peut concerner tous les métiers de la pharmacie** (Officine, LBM, hôpital, industrie, répartition pharmaceutique)
- ▶ **Situations possibles agresseur/victime :**
 - Pharmacien/pharmacien
 - Pharmacien/collaborateur non pharmacien
 - Pharmacien/étudiant en pharmacie
 - Pharmacien/patient
 - Tiers/pharmacien
- ▶ **Rôles de l'Ordre dans ces situations :**
 - Information / Sensibilisation
 - Signalement
 - Accompagnement des victimes
 - Activités disciplinaires/pénales

3



3

L'ONP impliqué sur le thème des violences en concordance avec ses missions

- **L'ONP a pour mission d'assurer :**
 - « le respect des devoirs professionnels »
 - « la défense de l'honneur et de l'indépendance de la profession »

Art. L. 4231-1 du CSP
- **Le CNOP est le « défenseur de la légalité et de la moralité professionnelle »**

Art. L. 4231-2 du CSP
- **Les différents Conseils de l'ONP peuvent agir devant les juridictions en exerçant les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession pharmaceutique**

Art. L. 4233-1 du CSP

4



4

Signalement des VSS

→ Dispositif de déclaration des agressions, proposé par l'ONP

- ▶ Mise à disposition d'un outil de déclaration en ligne des agressions (dont les VSS) via l'espace pharmacien du site de l'Ordre, accessible aux pharmaciens inscrits à l'ONP quel que soit le métier
- ▶ Elaboration d'une fiche « **réflexe en cas d'agression** »
- ▶ Mise en place d'un réseau de référents ordinaires « Sécurité »
 - Correspondants privilégiés de la police et de la gendarmerie
 - Conseillers ordinaires nommés par l'Ordre dans le cadre d'un protocole signé entre les Ordres professionnels, les ministères de l'Intérieur, de la Justice et chargé de la Santé
 - Rôle de conseil, de prévention et d'accompagnement en cas d'agression
 - Un référent national
 - Section A (titulaires d'officine) : un référent par département
 - Section D (adjoints en officine) : un référent par région
 - Section E (outre-mer) : un référent par délégation
 - Section G (biologistes) : un référent par région depuis juillet 2020
 - Autres sections : un référent par section

5



5

Accompagnement des victimes

→ Orientation vers les ressources à disposition :

- l'aide et le soutien des référents « Sécurité »
- la ligne d'écoute et d'accompagnement dédiée aux confrères rencontrant des difficultés :
0800 73 69 59, accessible de 6 h à minuit, 7 jours sur 7
 - mise en place par l'association « Aide et dispositif d'orientation des pharmaciens » (ADOP)
 - soutenue et subventionnée par l'Ordre
 - accompagnement par un pharmacien formé à l'écoute et à l'orientation en fonction du besoin

6



6

Activités disciplinaires / pénales

- L'Ordre est à même de se constituer partie civile dans des affaires pénales de VSS impliquant des pharmaciens (Art. L. 4233-1 du CSP)
- En cas de signalement circonstancié transmis à l'Ordre, une plainte peut être déposée par le Président du Conseil national, d'un Conseil central ou d'un Conseil régional de l'ordre des pharmaciens (Art. R4234-1 du CSP)
- Les sanctions disciplinaires à l'encontre des pharmaciens agresseurs peuvent aller jusqu'à l'interdiction définitive d'exercer

7



7

VSS auprès des étudiants en pharmacie

Enquête ANEPF (février 2022)

=> Prévalence importante des VSS, notamment en milieu professionnel

Principaux résultats (VSS en milieu professionnel) :

A l'Officine :

- 33% d'étudiants confrontés à des remarques sexistes (37% ♀ et 18% ♂) et 30% à un harcèlement sexuel (35% ♀, 22% ♂).
- Provenant en majorité de patients (80% répondants) mais également de membres de l'équipe officinale (17%).

A l'hôpital (externes et internes) :

- 30% ont fait l'objet de remarques sexistes (33% ♀, 15% ♂) et 25% de harcèlement (28% ♀, 9% ♂).
- Ces agissements proviennent à 38% de médecins, 32% de patients et 30% d'internes (en médecine ou en pharmacie).

Tous milieux professionnels confondus :

- 15% des étudiants ayant fait l'objet de gestes déplacés (19% ♀, 8% ♂).
- De la part de pharmaciens (53%) dans le contexte de l'officine, de médecins (50%) ou de chefs de service en milieu hospitalier.
- Deux vécus recensés en milieu professionnel : un en officine, un en milieu hospitalier.

8



8

VSS auprès des étudiants en pharmacie – Actions menées

Au niveau de l'Ordre

- Rencontre ONP/ANEPF (mars 2022)
- Audition de l'ONP par la mission IGAS/IGESR sur la qualité de vie des étudiants en santé (mars 2022)
 - => Publication du rapport le 10 mai 2023
- Participation régulière aux réunions du CPP de la Coordination nationale d'accompagnement des étudiants en santé (CNAES)
- Relais des actions mises en place et des ressources proposées dans le cadre des travaux de la CNAES
 - ↳ dont la promotion de la nouvelle ligne d'écoute et d'orientation destinée aux étudiants en situation de mal-être (0 800 737 800)

9

VSS auprès des étudiants en pharmacie – Actions menées

Au niveau du Collège des conseillers et maîtres de stage (CPCMS)

- Sensibilisation des maîtres de stage à la prévention des VSS

- Intégration d'une mention relative aux VSS dans la charte d'engagement obligatoirement signée par les maîtres de stage en vue de leur agrément

CHARTE D'ENGAGEMENT DU PHARMACIEN D'OFFICINE AGRÉÉ MAÎTRE DE STAGE

Conformément à l'article 21 de l'arrêté du 2 avril 2015 relatif au régime des études en vue du diplôme d'état de pharmacien pour être agréé, le maître de stage doit approuver une charte d'engagement conjointement établie par les représentants universitaires et ordinaires.

En tant que pharmacien agréé maître de stage, je m'engage à :

- respecter et faire respecter la dignité de la personne humaine, exercer toute forme de discrimination et se conformer aux préconisations de la Charte d'engagement pour la prévention des violences sexistes et sexuelles des étudiants / étudiantes en pharmacie établie par la Conférence des Doyens.

- Mise à disposition de la charte d'engagement pour la prévention des VSS des étudiants en pharmacie, élaborée par la Conférence des doyens des facultés de pharmacie



CHARTE D'ENGAGEMENT POUR LA PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DES ÉTUDIANTS / ÉTUDIANTES EN PHARMACIE

PRÉAMBULE

Face à l'ampleur des violences sexistes et sexuelles (VSS) en France, il est nécessaire de sensibiliser les étudiants et les professionnels de la pharmacie à la prévention de ces violences. Cette charte d'engagement a été élaborée par la Conférence des Doyens des Facultés de Pharmacie (CDFP) et vise à promouvoir une culture de respect et de bien-être au sein de la profession pharmaceutique.

10

Information/Communication

→ **Information des pharmaciens et des futurs pharmaciens sur les dispositifs existants de signalement, d'écoute et d'accompagnement des victimes**

⇒ Communications dans les supports de l'ONP (revue, lettre@, appli, sites internet ONP & Cespharm, réseaux sociaux...)

Exemples :

- « [Face à une agression : que faire ?](#) » (Site ONP et Lettre @, août 2021)
- « [Faire face à une situation difficile](#) » (rubrique fixe du site ONP, publiée en juillet 2022, mise à jour en novembre 2023)
- ITW Alain Marcillac/ANEPF « [Violences sexistes et sexuelles dans les milieux universitaires et professionnels : redoublons de vigilance pour détecter et signaler](#) » (Revue n°19, juillet 2022)
- « [Bien-être des étudiants : nouvelle plateforme d'écoute et d'accompagnement](#) » (Site ONP et Lettre @, janvier 2024)



11

VSS : freins potentiels

→ **Sous-déclaration des VSS en lien avec :**

- la peur des représailles
- la méconnaissance des parties prenantes des dispositifs existants de signalement, d'écoute et de prise en charge
- Pour les étudiants en santé : une certaine méfiance vis-à-vis des institutions (crainte d'une forme d'impunité accordée aux personnes mises en cause)



12

Propositions pour renforcer l'information sur les VSS

→ Au niveau de l'Ordre :

- ▶ Sensibiliser et former les référents « Sécurité » de chaque section
- ▶ Renforcer la communication auprès des pharmaciens sur les dispositifs de signalement et d'accompagnement des victimes
- ▶ Renforcer les liens de l'Ordre avec les parquets
 - ↳ Révision en cours de la circulaire de 2013 encadrant les relations entre les Ordres de santé et les parquets, en lien avec le ministère chargé de la Justice
 - Mettre en place une articulation plus fluide entre procédures pénales et disciplinaires
 - Plus grande réactivité des procédures disciplinaires
 - Combattre l'impunité pour les faits avérés de VSS de la part de pharmaciens dans le cadre de leur exercice professionnel

→ Nécessité de mettre en place des campagnes nationales de sensibilisation sur les VSS en milieu professionnel, organisées par le gouvernement

13



13

L'ONP et les violences : autre exemple d'implication

Violences familiales

→ Dispositif de signalement des violences familiales en pharmacie

Premier confinement (mars-avril 2020) => recrudescence de plus de 30% des violences familiales, notamment contre les femmes

Sollicitation du Ministère de l'Intérieur :

- ▶ Engagement du réseau des pharmacies pour le signalement des violences familiales auprès des forces de l'ordre
- ▶ Elaboration conjointe d'outils mis à la disposition des pharmaciens
 - => Fiche réflexe pour les pharmaciens, dépliant pour le public et affichettes

→ Partenariat ONP/MIPROF/DGS

- ▶ Elaboration et mise à disposition de 2 outils destinés à aider les pharmaciens à mieux repérer et orienter les victimes de violences conjugales
 - Une **fiche pratique** présentant de manière synthétique les différentes interventions du pharmacien
 - Un **livret pédagogique plus complet** sur les violences au sein du couple



14



14

Questionnaire Auditions Violences sexuelles et sexistes sous relation d'autorité ou de pouvoir

12 02 2024

Madame Marie DAUDE, Directrice générale de l'offre de soins

Une mission interministérielle a été lancée sous l'égide du premier ministre, en application du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027.

Cette mission concerne les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité ou de pouvoir, dans le monde du travail en général et en particulier dans de nombreux domaines tels que le sport, la culture et les médias, la santé, la justice et la politique.

Selon la lettre de mission¹ « *il est nécessaire d'aller plus loin dans la prévention, la détection de ces violences et l'accompagnement des victimes, en amont de toute procédure judiciaire. L'objectif de la mission vise ainsi à renforcer la lutte contre les violences sexuelles et sexistes commises dans le cadre d'une relation d'autorité ou de pouvoir. La mission s'attachera particulièrement à :*

- *dresser un état des lieux des dispositifs déjà existants, ainsi que de leur mise en œuvre, en préconisant le cas échéant des pistes d'amélioration ; »*
- *« proposer les actions permettant d'identifier et de prévenir ces violences dans les domaines ci-dessus évoqués (notamment les outils de formation, de détection – y compris des signaux faibles, circuits de signalement et tout autre dispositif d'accompagnements adapté). »*

Les personnes missionnées sont : Christine Abrossimov (ministères sociaux), Christine Caldeira, Secrétaire générale de l'ANDRH, Angélique Cauchy, ancienne sportive de haut niveau et professeur d'éducation physique, fondatrice de l'association Rebond, Bariza Khiari, ancienne sénatrice, Marie-France Olieric, cheffe de service maternité, présidente de Commission médicale d'établissement du CHU de Metz-Thionville et présidente de l'association Donner des Elles à la santé, et Rachel-Flore Prado, avocate.

Nous avons souhaité pouvoir échanger avec vous en raison de votre poste à responsabilité dans le domaine de la **santé** : le secteur de la santé est à la fois hiérarchisé (selon l'ANACT), d'une gouvernance complexe (au regard de la prévention, du repérage et de la sanction), et exposé aux risques de VSS du fait de la culture (esprit carabin, rapport au corps, entre-soi, immunité, pression) et de la proportion de « groupes en situation de vulnérabilité » (selon l'OIT, convention 190 sur les VSS), dont la forte part des étudiants en santé (cf Rapport IGAS-IGESR sur la qualité de vie des étudiants en santé).

Nous connaissons par ailleurs votre implication et votre motivation à faire bouger les lignes.

¹ En cours de signature à ce jour.

1) Prévention : socle de l'édifice :

-Quels sont les moyens déployés pour prévenir les VSS dans / par votre service ou les structures dont vous avez la tutelle ou du fait de votre mission de service public ou d'intérêt général?

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a rendu obligatoire la mise en place par les employeurs publics de **dispositifs de signalement et de suivi des violences sexistes et sexuelles, de harcèlement moral et de discrimination.**

Ce dispositif s'intègre plus largement dans les plans en faveur de l'égalité professionnelle mis en place au sein des établissements qui portent localement les mesures de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

L'instruction DGOS/RH3/2021/180 du 5 août 2021 relative à la mise en place d'un **référént égalité au sein de la FPH** invite l'ensemble des établissements publics de santé, ainsi que les ARS, à identifier un référent Egalité chargé d'informer les agents sur leurs droits, de mener des actions de sensibilisation, de conseiller les agents, en lien avec les instances et les autres acteurs concernés. Il a également pour mission de s'assurer de l'opérationnalité du plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles : existence d'actions de prévention, diffusion d'informations, organisation de formations, mise en place effective du dispositif de signalement, organisation efficace du traitement de ces signalements, prise en charge et accompagnement des déclarants, réalisation d'enquêtes et le cas échéant déclenchement de la procédure administrative, disciplinaire et/ou judiciaire qui s'imposent. La DGOS anime le réseau des correspondants Egalité implantés au sein des ARS qui sont le relais vers les établissements de santé et les établissements et services médico-sociaux.

Des outils ont également été mis à disposition des établissements, comme le **guide pour « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique »**.

Un travail est également engagé pour bannir des établissements de soins et d'hébergement les références sexistes. Il a pu exister dans certains hôpitaux, à la faveur de « rituels » liés à la « tradition carabine », des situations propres à banaliser la misogynie, avec comme illustration emblématique l'existence de fresques pornographiques dans certaines salles de garde médicales. Considérant que rien ne saurait justifier de telles atteintes à la dignité des femmes, le Ministère de la Santé a demandé aux directions des établissements, par une circulaire en date du 17 janvier 2023, d'organiser le **retrait de l'ensemble des fresques** à caractère pornographique et sexiste des salles de garde.

Enfin, s'agissant des étudiants en santé, le ministre des Solidarités et de la Santé et la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ont adressé en mai 2021 un **courrier « Tolérance Zéro »** à la communauté universitaire et hospitalière pour rappeler leur engagement total pour lutter contre le mal-être et le harcèlement des étudiants en santé alors que plusieurs rapports ont mis en lumière des situations de maltraitance, de harcèlement et de violences morales ou sexuelles à l'encontre des étudiants en santé, aussi bien dans les établissements de santé qu'à l'université ou dans les instituts de formation.

-Avez-vous mis en place des formations ou alors une campagne de communication pour sensibiliser aux VSS ?

La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique prévoit de déployer un **plan ambitieux de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes**. Ces formations doivent « permettre aux agents concernés d’acquérir les compétences nécessaires à l’identification, la qualification et le traitement des différents types de situations de violences rencontrés ainsi qu’à l’écoute et l’accompagnement des agents victimes ».

L’instruction N° DGOS/RH4/DGCS/4B/2018/175 du 16 juillet 2018 relative aux orientations retenues pour 2019 en matière de développement des compétences des personnels des établissements dans la fonction publique hospitalière, encourage l’ensemble des établissements à déployer dans son plan de formation, **des actions portant sur la prévention et la lutte contre toutes formes de violences à l’encontre des femmes**. A cet égard, une action de formation nationale intitulée « Repérer, prendre en charge et orienter les victimes de violences sexistes et sexuelles au travail », est développée par l’Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH). Elle s’inscrit dans le cadre des démarches menées par les établissements pour lutter contre toute discrimination et toute forme de violence.

Plus globalement, l’ANFH propose un **accompagnement nommé « Egal PRO » à ses adhérents ainsi qu’un parcours de 4 formations “Egalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans la FPH”**, pour permettre aux établissements de définir et de mettre en place une politique professionnelle notamment par l’élaboration et la mise en œuvre d’un plan d’action égalité professionnelle et d’accompagner les établissements, les décideurs et leurs équipes dans le déploiement de cette politique en adaptant les préconisations en fonction de la situation de chacun.

Les actions de communication et de sensibilisation sont quant à elles portées principalement par les établissements.

La DGOS peut les accompagner, notamment à travers **le fonds pour l’égalité professionnelle (FEP)**. Aux côtés de la DGAFP, la DGOS instruit les demandes de financement au titre de ce fonds et accompagne la mise en place d’actions de sensibilisation et de formation au sein des établissements (exemple de projets financés : réalité virtuelle, journées de sensibilisation, forum théâtre, etc.). Une quinzaine d’établissements ont ainsi pu bénéficier du financement d’actions de ce type en 2022.

-Autre méthode utilisée ?

En novembre 2023, la DGOS a signé une charte avec l’association Donner des ELLES à la Santé qui s’engage à développer des actions visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde de la santé et à sensibiliser l’ensemble des acteurs aux discriminations de genre.

-Que faudrait-il mettre en place pour améliorer la prévention des VSS et sur quels acteurs s'appuyer (internes ou externes) : syndicats, associations, service de médecine du travail...)?

Les différents types de violences sexistes et sexuelles (leur nom, les faits qui les caractérisent, les sanctions encourues) doivent être mieux portés à la connaissance des professionnels et usagers des structures de soins et d'hébergement, car on ne signale que ce que l'on a identifié comme problématique.

Il est possible de s'appuyer encore davantage sur les syndicats étudiants. A titre d'exemple, la CNAES accompagne et contribue aux guides des organisations syndicales étudiantes (exemple celui de l'ANEMF validé DGOS/DGESIP).

2) Repérage : 2^{ème} étape de l'acculturation

-moyens mis en place à ce jour

Malgré la fréquence des faits de violences sexistes et sexuelles, moins d'un tiers d'entre eux sont signalés. Le secteur de la santé a longtemps été propice à une certaine omerta. La libération de la parole amène les victimes de ces faits à les signaler de plus en plus fréquemment mais les dispositifs de signalement ne suffisent malheureusement pas, car cette parole n'est souvent pas spontanée. Il importe de mieux identifier les violences sexistes et sexuelles qui seraient commises par des usagers (patients, familles, intervenants...), mais également à l'égard d'usagers de la part des professionnels de santé.

Chaque établissement doit, depuis 2020, avoir élaboré un **plan d'action destiné à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes**, dans le cadre duquel des actions destinées à lutter contre les violences sexistes et sexuelles doivent être menées. Les faits signalés doivent précisément permettre d'alimenter un plan d'action concret, s'appuyant sur la réalité observée.

Une **enquête annuelle** auprès des établissements de la FPH est organisée par la DGOS pour vérifier la mise en place d'un dispositif de signalement ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

S'agissant des étudiants, le traitement des situations individuelles doit se faire au niveau local, mais les différents interlocuteurs peuvent également adresser leur signalement vers les dispositifs mis en place par la CNAES (Coordination Nationale d'Accompagnement des Etudiants en Santé co gérée par la DGOS et la DGESIP) afin de recueillir les différentes problématiques (accessibles par les étudiants et/ou témoins).

Une plate-forme d'écoute et d'orientation en faveur de la qualité de vie des étudiants 0800 737 800 fonctionne à nouveau depuis sa reprise par le prestataire avec une adresse cnaes@enseignementsup.gouv.fr et un site d'informations et conseils <https://cnae-santé.fr/>.

Cette plateforme est placée sous la responsabilité de la DGESIP et gérée par l'association *En avant toutes*.

Des référents CNAES sont en place dans les établissements, ils sont chargés de délivrer de l'information, des formations et assure la mise en réseau et l'animation de colloques.

-comment optimiser selon vous le dépistage des VSS (notamment en lien avec les positions d'autorité) ?

La réalisation d'enquêtes ciblées régulières s'avère nécessaire en complément des dispositifs de signalement, pour pouvoir qualifier quantitativement et qualitativement les faits et adapter les plans d'action.

L'ensemble des agents doit être sensibilisé à l'importance d'identifier les VSS, donc d'en connaître la définition, savoir quels dispositifs existent et comment les signaler, et orienter les personnes qui en sont victimes.

3) Sanctions : indispensables pour développer la confiance, améliorer les déclarations, infléchir les comportements

-type de sanctions mises en place

-comment ?

-facilité ?

-points de blocages, y compris financiers ? et si oui par qui et/ou pourquoi ?

Le ministère de la transformation et de la fonction publique a publié, en novembre 2022, un **guide des outils statutaires et disciplinaires** permettant de lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique. Il vise à informer et accompagner tant les employeurs, les services de ressources humaines et les acteurs de la prévention, que les agents victimes et témoins de ces actes, appelant chacun à une Tolérance zéro en la matière.

Il s'agit, après avoir recueilli le signalement par tout moyen à disposition (dispositif de signalement, registre de santé et sécurité au travail/registre de danger grave et imminent, simple message ou appel), d'établir les faits et, en fonction du degré de gravité de ceux-ci, de mettre en œuvre la procédure appropriée. En fonction des faits recueillis, **une enquête administrative interne** doit être diligentée permettant de collecter les éléments de preuve et de témoignage, et déclencher, en fonction des conclusions de celles-ci, ou immédiatement en cas de faits graves, les mesures conservatoires adaptées : protection fonctionnelle, suspension conservatoire, changement d'affectation.

Des fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique ont été éditées en 2018 par la DGAFP.

L'enquête administrative peut aboutir le cas échéant à **l'engagement d'une procédure disciplinaire, voire à un signalement au Procureur de la République selon la gravité des faits**. En effet, s'il s'agit de faits constitutifs de crimes ou de délits, un signalement au Procureur de la République est requis, dans le cadre de l'article 40 du code de procédure pénale qui institue une obligation légale de signalement de tout crime ou délit à tout agent public : « Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au

procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. »

Il existe un guide d'aide à la constitution des dossiers disciplinaires. Ce guide comporte des éléments applicables à l'enseignement supérieur, et pour les étudiants et étudiantes en santé, une annexe dédiée à la procédure disciplinaire à l'égard des « praticiens hospitaliers » et des « personnels enseignants et hospitaliers ».

Dans la FPE et la FPT l'autorité investie du pouvoir disciplinaire peut décider, après avis du conseil de discipline, de rendre publics la décision portant sanction et ses motifs. Cette publication permet de montrer que l'administration agit quand des manquements lui sont remontés. La publication des sanctions n'est pas prévue pour la FPH (Article L533-4 du CGFP).

-Que faut-il mettre en place, avec quels acteurs et quels moyens, pour rendre plus efficaces les sanctions ?

Un bilan de la mise en œuvre des dispositifs de signalement dans les établissements de santé est conduit par les coordonnateurs égalité des ARS. Outre la vérification de la mise en œuvre opérationnelle du dispositif de signalement, c'est surtout le traitement réalisé de ces signalements et les suites réservées aux faits signalés qu'il importera d'évaluer régulièrement.

4) Accompagnement :

-mis en place pour les victimes

La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique prévoit de déployer un plan ambitieux de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Ces formations doivent « permettre aux agents concernés d'acquérir les compétences nécessaires à l'identification, la qualification et le traitement des différents types de situations de violences rencontrés ainsi qu'à l'écoute et l'accompagnement des agents victimes ».

Par ailleurs, la plateforme du ministère de l'Intérieur de signalement de cas de violences sexuelles et sexistes, créée en 2018 et renforcée en 2020, permet aux victimes, témoins ou professionnels de dialoguer avec des policiers ou gendarmes spécifiquement formés à la lutte contre les violences sexuelles et conjugales, 7j/7 et 24h/24. Ces professionnels recueillent la parole et orientent les victimes de façon personnalisée, gratuite et anonyme. Ils peuvent le cas échéant déclencher des interventions.

Le ministère soutient également des initiatives associatives nationales et locales comme le numéro Viol Femmes Informations porté par le Collectif Féministe Contre le Viol.

-mis en place pour les agresseurs

-Quels sont les freins et quelles seraient les pistes d'amélioration ?

L'accessibilité et la visibilité des dispositifs nationaux de prise en charge des violences sexistes et sexuelles doivent être améliorée : affichage, inscription dans les règlements intérieurs, les livrets d'accueil des établissements et tout support permettant une plus large diffusion.

Une enquête nationale va être lancée au deuxième trimestre 2024 pour disposer d'un bilan des signalements et de leur traitement.

5) Tableau synoptique pour aider à la réflexion

	Dispositifs	Acteurs	Observation	Freins	Leviers
Prévention	<p>Guide pour « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique » .</p> <p>Circulaire du 17 janvier 2023 pour organiser le retrait de l'ensemble des fresques à caractère pornographique et sexiste des salles de garde.</p> <p>Fonds pour l'égalité professionnelle</p>	<p>Instruction DGOS/RH3/2021/180 du 5 août 2021 relative à la mise en place d'un référent égalité au sein de la FPH</p>		<p>Lever l'omerté qui a pu perdurer dans le secteur de la santé</p>	<p>Sensibilisation de l'ensemble des PS : Mieux connaître pour mieux identifier les VSS</p>
Repérage	<p>Chaque établissement doit, depuis 2020, avoir élaboré un plan d'action destiné à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes</p>	<p>Coordination Nationale d'Accompagnement des Etudiants en Santé co gérée par la DGOS et la DGESIP</p> <p>Référents CNAES dans les établissements</p>		<p>Malgré la fréquence des faits de VSS, on estime que moins d'un tiers d'entre eux sont signalés</p>	<p>Réaliser des enquêtes régulières sur les VSS auprès des professionnels et des étudiants en complément des dispositifs de signalement,</p>

	Enquête annuelle auprès des établissements de la FPH pour vérifier la mise en place d'un dispositif de signalement				pour pouvoir qualifier quantitativement et qualitativement ces faits et adapter les plans d'action
Sanction	Guide des outils statutaires et disciplinaires permettant de lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique		Important d'évaluer régulièrement les suites réservées aux faits signalés		
Accompagnement	<p>Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique (formation à l'écoute et l'accompagnement des agents victimes)</p> <p>Plateforme du ministère de l'Intérieur de signalement de cas de violences sexuelles et sexistes</p>	Une enquête nationale va être lancée au deuxième trimestre 2024 pour disposer d'un bilan des signalements et de leur traitement.		L'accessibilité et la visibilité des dispositifs nationaux de prise en charge des violences sexistes et sexuelles doivent être améliorée	<p>Les actions de formation doivent être inscrites et mises en œuvre dans le cadre des plans de formation des établissements.</p> <p>Définir, dans chaque établissement et au sein des ARS, une organisation permettant de recevoir, d'orienter et d'accompagner les personnes signalant des</p>

Le président

Paris, le 16 mai 2024

Madame,

Vous avez auditionné l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique le 29 avril 2024, dans le cadre de la mission interministérielle sur les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité ou de pouvoir. L'Arcom est particulièrement attentive à ces questions et développe, depuis plusieurs années, de nombreuses actions -de contrôle et d'incitation- en la matière.

S'agissant de ses actions de contrôle, conformément à l'article 3-1 de la loi du 30 septembre 1986, l'Autorité veille au respect des droits des femmes dans les programmes audiovisuels en « *luttant contre les stéréotypes, les préjugés sexistes, les images dégradantes, les violences faites aux femmes et les violences commises au sein des couples* ». A ce titre, l'Autorité dispose d'un pouvoir de sanction en cas de diffusion de contenus contrevenant à la loi. Aussi, elle affiche une fermeté absolue lorsque des propos ou des situations portant atteinte à l'image des femmes ou porteurs de violence à leur égard sont diffusés dans les médias audiovisuels : elle est déjà intervenue à plusieurs reprises en la matière.

S'agissant de ses actions incitatives, conformément à l'article 20-1-A de la loi du 30 septembre 1986 et de sa délibération du 4 février 2015, l'Arcom promeut des représentations plus égalitaires et veille à ce que les médias audiovisuels « *contribuent à la lutte contre les préjugés sexistes, les violences faites aux femmes et les préjugés liés à la diversité de la société française en diffusant des programmes relatifs à ces sujets* ». Ainsi, elle dialogue régulièrement avec les éditeurs sur la question du traitement médiatique réservé aux violences faites aux femmes et les renvoie vers les recommandations du RIRM¹ et de l'UNESCO² avec pour objectif de l'améliorer. En outre, elle conduit des études pour évaluer le traitement de ces questions : une première étude sur la question est parue en 2021 et une prochaine sera conduite en 2024.

¹ Réseau des instances de régulation méditerranéennes, « Recommendations On Media Coverage Of Gender Violence », octobre 2021. https://www.rirm.org/wp-content/uploads/2021/10/MNRA-Recommendations-on-media-coverage-of-media-violence_ENG.pdf

² Unesco, « Informer sur les violences à l'égard des filles et des femmes : manuel pour les journalistes », 2019. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371521>

Comme convenu en audition, vous trouverez en pièces jointes, les réponses au questionnaire de votre commission, le rapport sur la représentation des femmes et des hommes à la télévision et à la radio et l'Essentiel correspondant³, l'étude RIRM sur le traitement médiatique des violences faites aux femmes, une fiche thématique sur la représentation des femmes dans les programmes des services de médias audiovisuels et la lutte contre les stéréotypes de genre, le dernier rapport au Parlement sur la représentation de la diversité, qui font état des dispositifs mis en œuvre par l'Arcom⁴ ainsi que l'étude sur la représentation des femmes dans les publicités télévisées⁵.

Je vous prie de croire, madame, à l'assurance de ma considération distinguée.



Roch-Olivier MAISTRE

Madame Christine ABROSSIMOV
Administratrice générale des ministères chargés des affaires sociales
Mission Violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité
Ministère délégué auprès du Premier ministre, chargé de l'Égalité
55 rue Saint-Dominique
75007 PARIS

P.J. :

- Réponses au questionnaire de la commission ;
- Rapport sur la représentation des femmes et des hommes à la télévision et à la radio et l'Essentiel correspondant ;
- Etude RIRM sur le traitement médiatique des violences faites aux femmes ;
- Fiche thématique sur la représentation des femmes dans les programmes des services de médias audiovisuels et la lutte contre les stéréotypes de genre ;
- Rapport au Parlement sur la représentation de la diversité (baromètre) ;
- Etude sur la représentation des femmes dans les publicités télévisées.

³ Arcom, « La représentation des femmes à la télévision et à la radio - Rapport sur l'exercice 2023 », mars 2024. <https://www.arcom.fr/nos-ressources/etudes-et-donnees/mediatheque/la-representation-des-femmes-la-television-et-la-radio-rapport-sur-l'exercice-2023>

⁴ Arcom, « La représentation de la société française à la télévision et à la radio - Exercice 2022 et actions 2023 », juillet 2023. <https://www.arcom.fr/nos-ressources/etudes-et-donnees/mediatheque/rapport-sur-la-representation-de-la-societe-francaise-dans-les-medias-exercice-2022-et-actions-2023>

⁵ Arcom, « Étude sur la représentation des femmes dans les publicités télévisées », mars 2023. <https://www.arcom.fr/nos-ressources/etudes-et-donnees/mediatheque/etude-sur-la-representation-des-femmes-dans-les-publicites-televisees>

Questionnaire Mission Violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité ou de pouvoir

Audition de l'ARCOM

Monsieur Roch-Olivier MAISTRE, Président

Lundi 29 avril, 10h00 à 11h00

La mission interministérielle sur les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité et de pouvoir, dont le principe est inscrit dans le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027, a été décidée par 6 ministres, dont la ministre de la Culture, signataires d'une lettre de mission adressée à 5 personnalités qualifiées.

Cette mission interministérielle concerne le monde du travail en général, toute relation d'autorité et de pouvoir, et en particulier de nombreux domaines tels que le sport, la culture et les médias, la santé, la justice et la politique.

Selon la lettre de mission ci-jointe *« il est nécessaire d'aller plus loin dans la prévention, la détection de ces violences et l'accompagnement des victimes, en amont de toute procédure judiciaire. L'objectif de la mission vise ainsi à renforcer la lutte contre les violences sexuelles et sexistes commises dans le cadre d'une relation d'autorité ou de pouvoir. La mission s'attachera particulièrement à :*

- *dresser un état des lieux des dispositifs déjà existants, ainsi que de leur mise en œuvre, en préconisant le cas échéant des pistes d'amélioration ; »*
- *« proposer les actions permettant d'identifier et de prévenir ces violences dans les domaines ci-dessus évoqués »*

Nous avons souhaité vous auditionner sur votre mission de régulation et de sanction en matière de respect de la représentation et de l'image des femmes dans le domaine de la production et communication audiovisuelle, média, journalisme : veille et bonnes pratiques, acquis, axes de progrès et lacunes, domaine des violences faites aux femmes, pornographie et en particulier violences sexistes et sexuelles, orientation et prospectives....

Nous avons auditionné Audiens, le CNC, la Délégué parlementaire aux droits des femmes, la Haute fonctionnaire à l'égalité de la culture, le Haut conseil à l'égalité...

La grille d'entretien, établie selon une matrice Prévention/Repérage/Sanction et Accompagnement, que l'on peut dupliquer pour toute relation d'autorité et de pouvoir ci-dessous, est un support d'audition.

Les personnes missionnées sont : Christine Caldeira, (SG de l'ANDRH), Angélique Cauchy (sportive de haut niveau et professeur d'éducation physique, fondatrice de l'association Rebond), Bariza Khiari (ancienne sénatrice et vice-présidente du Sénat), Marie-France Olieric (cheffe de service maternité et présidente de la CME du CHR de Metz-Thionville, présidente de l'association Donner des *elles* à la santé) et Rachel-Flore Prado (avocate), avec l'appui de Christine Abrossimov, administratrice générale des ministères sociaux.

0) Présentation préalable des compétences de l'ARCOM au regard des violences faites aux femmes

L'engagement de l'Arcom dans ce domaine se divise en deux actions distinctes :

- ❖ une action de **contrôle** ;
- ❖ et une action d'**incitation**.

En cas de diffusion de contenus contrevenant à la loi (c'est-à-dire des séquences qui minimisent les violences faites aux femmes ou qui renforcent fortement les stéréotypes sexistes), l'Autorité intervient de manière **contraignante** auprès des chaînes. Parallèlement, elle met en place des initiatives **incitatives** visant à promouvoir des représentations plus égalitaires. Ces différentes actions sont développées ci-dessous.

1) La Prévention : socle de l'édifice

-Quels sont les outils législatifs pour prévenir les VSS ?

C'est au visa l'article 3-1 de la **loi du 30 septembre 1986** (ainsi que de certaines stipulations conventionnelles prises par les éditeurs) que l'Arcom exerce son action de **contrôle**.

En vertu de cet article, l'Arcom « assure le respect des droits des femmes dans le domaine de la communication audiovisuelle. A cette fin, elle veille, d'une part, à une juste **représentation des femmes et des hommes dans les programmes des services de communication audiovisuelle et, d'autre part, à l'image des femmes qui apparaît dans ces programmes, notamment en luttant contre les stéréotypes, les préjugés sexistes, les images dégradantes, les violences faites aux femmes et les violences commises au sein des couples** ».

Par ailleurs, c'est au visa de l'article 20-1 A de la loi du 30 septembre 1986 (et de la délibération du 4 février 2015 relative au respect des droits des femmes) que l'Arcom exerce des actions d'incitation visant à promouvoir des représentations plus égalitaires. Cet article dispose que les éditeurs « contribuent à la lutte contre les **préjugés sexistes, les violences faites aux femmes et les préjugés liés à la diversité de la société française en diffusant des programmes relatifs à ces sujets**. Ces services fournissent à l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique des **indicateurs qualitatifs et quantitatifs sur la représentation des femmes et des hommes dans leurs programmes et permettant à l'autorité d'apprécier le respect des objectifs fixés au cinquième alinéa de l'article 3-1**. Ces informations donnent lieu à une publication annuelle. » Certains éditeurs ont pris des engagements conventionnels en ce sens, notamment pour se fixer des objectifs de progression chiffrés.

-Quelles sont les sensibilisations, formations ou les campagnes de communication pour sensibiliser aux VSS ?

En vertu de la loi du 30 septembre 1986 et de la délibération de 2015, les chaînes de télévision et de radio doivent diffuser des programmes relatifs à la lutte les violences faites aux femmes. Ces diffusions peuvent prendre la forme de campagnes de sensibilisation et de mise en avant

du numéro d'urgence dédié, mais le sujet peut également être infusé dans d'autres genres de programmes (information, documentaire, magazine, fiction...).

L'Arcom a participé à une étude orchestrée par le Réseau des instances de régulation méditerranéennes (RIRM), parue en 2021, afin d'analyser la manière dont les violences faites aux femmes étaient abordées dans les journaux télévisés. Cette étude a permis d'adresser des recommandations aux éditeurs, en plus des recommandations de l'UNESCO déjà existantes.

Chaque année, l'Arcom encourage les éditeurs à suivre ces recommandations, et peut également les faire figurer dans leurs conventions. C'est le cas des conventions de TF1 et de M6 qui stipulent à leur article 2-3-12 : *« l'éditeur contribue à la lutte contre les préjugés sexistes, les images dégradantes et les stéréotypes, notamment à l'encontre des femmes, les violences faites aux femmes et les violences commises au sein du couple. À ce titre, il veille à diffuser des programmes qui peuvent se prévaloir d'un caractère non-stéréotypé, conformément à la délibération de l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique relative au respect des droits des femmes, ainsi que des programmes luttant contre les préjugés sexistes et les violences faites aux femmes. S'agissant du traitement des affaires de violences faites aux femmes, l'éditeur prend en compte les recommandations de bonnes pratiques existantes telles que celles publiées par l'Unesco et le Réseau des instances de régulation méditerranéennes en 2021. Chaque année, il rend compte de la manière dont il s'acquitte de cet engagement. »*

-Autre méthode utilisée ?

Dans le cadre de son rapport annuel, l'Arcom encourage les éditeurs à sensibiliser et former les équipes, notamment les équipes éditoriales et celles en charge des achats, sur les questions d'égalité de genre et de lutte contre les stéréotypes sexistes dans les médias. Elle invite tout particulièrement les équipes éditoriales à se former sur la question du traitement médiatique des violences faites aux femmes, afin que les contenus prennent en compte les recommandations de l'Unesco¹ et du RIRM².

En outre, l'Arcom réalise également des études quantitatives sur la représentation des femmes et des hommes à la télévision et à la radio. Dans le cadre de son rapport sur l'image des femmes, constitué à partir des données transmises annuellement par les éditeurs, sur leurs émissions de plateau uniquement, l'autorité a constaté une augmentation de la part des femmes en plateau depuis 2016 puisqu'elle est passée de 38% en 2016 à 43% en 2023 (+5 points en 8 ans). Depuis 2021, elle s'est stabilisée autour de 43%.

Dans le cadre de son baromètre de la représentation de la société française, l'Arcom constatait en 2022 une part de femmes (pris sur l'ensemble des émissions, et non uniquement les plateaux) de 39%, un taux stable depuis plusieurs années.

Le temps de parole des femmes, pris sur l'ensemble des émissions, stagne depuis 2019, début de sa mesure. Évalué de façon constante à 36% jusqu'en 2022, il chute à 34% en 2023.

¹ Unesco, « Informer sur les violences à l'égard des filles et des femmes: manuel pour les journalistes », 2019

² Réseau des instances de régulation méditerranéennes, « Recommandations On Media Coverage Of Gender Violence », octobre 2021.

A partir de 2024, l'Arcom fera évoluer sa méthodologie du recensement de la présence des femmes et des hommes à la télévision et à la radio. Elle procédera à une fusion des méthodologies de l'étude sur la représentation des femmes, d'une part, et du baromètre de la représentation de la société française dans les médias audiovisuels, d'autre part. Cette évolution favorisera une utilisation plus pertinente des résultats issus du décompte manuel des présences avec la mesure automatique des taux de parole et d'exposition visuelle. En outre, cette refonte permettra à l'Autorité d'approfondir les analyses croisées sur la représentation des femmes victimes de plusieurs facteurs de discriminations. Grâce à cette nouvelle méthodologie, l'Arcom pourra formuler des recommandations plus précises aux éditeurs de sorte que ces derniers poursuivent la démarche positive qui avait été engagée en 2016 et améliorent, tant qualitativement que quantitativement, la représentation des femmes dans les médias audiovisuels.

-Votre évaluation de la prévention

Chaque année, l'Arcom publie dans le cadre de son rapport sur la représentation des femmes et des hommes à la télévision et à la radio des indicateurs qualitatifs, transmis par les chaînes, sur la diffusion de programmes luttant contre les préjugés sexistes et les violences faites aux femmes. En 2023, l'Arcom a constaté que plus de la moitié des sujets identifiés par les chaînes d'information en continu portaient sur des questions de violences faites aux femmes (l'autre moitié portait sur d'autres thématiques en lien avec la lutte contre les préjugés sexistes).

-Que faudrait-il mettre en place pour améliorer la prévention des VSS et sur quels acteurs s'appuyer (internes ou externes) : législateur, associations, partis, syndicats, services de prévention de santé au travail ?

Il semblerait opportun que les équipes des chaînes, en particulier les équipes éditoriales et celles en charge des achats, soient davantage formées sur la question du traitement médiatique des violences faites aux femmes. Cet objectif pourrait nécessiter un dialogue avec les associations qui travaillent sur ces sujets. L'Arcom œuvre afin d'accompagner la mise en place d'un tel dispositif.

2) Le Repérage : 2^{ème} étape de l'acculturation

- Quels sont les moyens mis en place à ce jour ?

- Votre pouvoir de régulation

En 2024, trois ans après la parution de l'étude orchestrée par le RIRM, l'Arcom conduira à nouveau une étude sur le traitement des violences faites aux femmes dans les journaux d'information afin de voir si les recommandations apportées depuis 2021 ont eu des répercussions positives sur le traitement de ces questions.

- Votre évaluation des cellules d'écoute, des circuits de signalement, de l'article 40 du CPP : accessibilité, délais, efficacité, retour aux victimes et aux agresseurs...

Non applicable.

-Comment optimiser selon vous le repérage des VSS ?

Non applicable.

3) Les Sanctions : indispensables pour développer la confiance, améliorer les déclarations, infléchir les comportements

-Votre pouvoir de sanction

En vertu de son pouvoir de contrôle, l'Arcom peut être amenée à sanctionner un éditeur qui diffuserait un contenu contrevenant à son obligation légale (article 3-1 de la loi de 1986) de lutte « *contre les stéréotypes, les préjugés sexistes, les images dégradantes, les violences faites aux femmes et les violences commises au sein des couples* ». L'Arcom est intervenue plusieurs fois à l'encontre de séquences contrevenant à l'obligation de lutte contre les violences faites aux femmes :

- ❖ Le 23 novembre 2016, le CSA avait mis en demeure l'éditeur C8 pour la diffusion d'une séquence de l'émission « Touche pas à mon poste : les 35 heures de Baba » du 14 octobre 2016 au cours de laquelle un des chroniqueurs de l'émission, encouragé par le présentateur, avait embrassé la poitrine d'une figurante qui avait exprimé à plusieurs reprises son non consentement. La mise en demeure a été validée par le Conseil d'Etat³
- ❖ Le 7 juin 2017, le CSA avait sanctionné (suspension publicitaire) cette même chaîne pour la diffusion d'une séquence de l'émission « Touche pas à monde poste » du 7 décembre 2016, au cours de laquelle le présentateur, prétextant un jeu, avait amené une des chroniqueuses en plateau à poser la main sur son pantalon, au niveau de son sexe, sans l'avoir prévenue ou recueilli son consentement. Cette sanction a été confirmée par le Conseil d'Etat en 2018⁴, puis par la Cour européenne des droits de l'Homme en 2023⁵.
- ❖ Le 28 février 2024, l'Arcom a mis en garde cette même chaîne pour la diffusion d'une séquence de l'émission « Touche pas à mon poste », diffusée le 27 septembre 2023, au cours de laquelle un des chroniqueurs de l'émission, lors d'un concours de danse, a embrassé une chroniqueuse puis lui a touché les fesses, sans son consentement.

-Les autres types de sanctions mises en place (administratives, financières, pénales) : modalités, effectivité)

Non applicable.

³ Conseil d'État, 5ème - 4ème chambres réunies, 04 décembre 2017, 407463.

Notons que le rapporteur public avait indiqué dans cette affaire : « *le fait constant auquel se ramène en définitive le caractère critiquable de la séquence est qu'on y assiste en direct à la violation du refus d'une femme de se laisser toucher par un homme, par un geste à connotation sexuelle appuyée même s'il ne fait pas partie des plus graves. Il n'y a donc pas de doute que la séquence pose bien une difficulté au regard des violences faites aux femmes, des stéréotypes et des préjugés sexistes, de l'image des femmes.* » N° 374 180 (conseil-etat.fr)

⁴ Conseil d'Etat, 18 juin 2018, décision n° 412071

⁵ CEDH, C8 c. France, n° 58951/18 et 1308/19, 9 février 2023

-L'articulation entre les sanctions

Non applicable.

-évaluation, points de blocages, y compris légaux et financiers ? Si oui par qui et/ou pourquoi ?

Non applicable.

-Que faut-il mettre en place, avec quels acteurs et quels moyens, pour rendre plus efficaces les sanctions ?

Non applicable.

4) L'Accompagnement :

-mis en place pour les victimes

Non applicable.

-mis en place pour les agresseurs

Non applicable.

- votre évaluation, en particulier sur l'accessibilité aux dispositifs de soutien, d'accompagnement, de retour aux victimes et aux agresseurs

Non applicable.

-Quels sont les freins et quelles seraient les pistes d'amélioration ?

Non applicable.

La cellule d'écoute psychologique et juridique à destination des victimes et des témoins de violences sexistes et sexuelles au travail dans les secteurs de la culture

Données d'activité 2023 suite à l'audition du 2 février 2024

1 – HISTORIQUE DE LA MISE EN PLACE ET ELARGISSEMENT DE LA CELLULE CULTURE

Le 15 juin 2020 a été mise en place la cellule d'écoute à destination des victimes et des témoins de violences sexuelles et sexistes dans le secteur du spectacle vivant et enregistré.

Cette mise en place fait suite à l'initiative de la Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (Fesac) et des 5 fédérations syndicales – CGT Spectacle, CFE-CGC, CFTC, FASAP FO et CFDT F3C, d'un plan d'actions pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et lutter contre les violences sexistes ou sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma.

Le ministère de la Culture a apporté son soutien à ce plan dans le cadre notamment de la « Grande Cause du Quinquennat » que représentait l'égalité femmes / hommes et a souhaité apporter son soutien financier à la mise en place d'une cellule d'écoute sous l'égide d'Audiens, permettant de répondre à des questions d'ordre pathologique et de conseil juridique, constituant une des actions prévues dans l'axe 5 de ce plan d'actions.

Parallèlement et sous l'impulsion du ministère de la Culture, se mettaient en place des dispositifs de lutte contre les violences sexuelles ou sexistes en milieu professionnel, dans le cadre des aides du Centre National du Cinéma et de l'image animée (CNC). En 2021, le Centre National de la Musique (CNM) a également mis en place un protocole de lutte contre les violences sexuelles et sexistes à destination des structures de la musique.

En 2021, le Syndicat National du Jeu Vidéo (SNJV) a souhaité rejoindre la cellule permettant ainsi à l'ensemble des salariés de ce secteur d'activité d'y avoir accès à compter du mois d'avril.

En 2022, le périmètre de la cellule a été étendu aux auteur·e·s et aux professionnel·les du champ des arts visuels et les dispositifs de conditionnalité des aides publiques étendus aux secteurs du spectacle vivant et des arts visuels.

En 2023, la SACEM et la SACD ont rejoint les partenaires de la cellule et le Centre National du Livre (CNL) a également mis en place un dispositif d'aides conditionnelles sur le sujet des violences sexistes et sexuelles.

A la fin de la même année, le secteur des Espaces de loisirs, d'attractions et culturels, via leur organisation patronale, le SNELAC, et le secteur de l'édition littéraire via le Syndicat National de l'édition (SNE) ont également choisi la cellule comme leur outil de branche.

Enfin en décembre 2023, la SCAM, société de droit d'auteurs de l'audiovisuel, est également devenue partenaire de la cellule.

A partir de 2024, le Centre National du Cinéma (CNC) a par ailleurs renforcé son dispositif de conditionnalité des aides publiques en rendant obligatoire une formation VHSS pour l'ensemble des équipes de films, au début de chaque tournage.



2 - OBJECTIFS ET CHAMPS D'INTERVENTION DE LA CELLULE CULTURE

Conçue avec pour objectif global l'accompagnement des salarié.e.s du secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma, victimes d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel ou de violences sexuelles en milieu professionnel, ses missions sont les suivantes :

- Accueillir et prendre en charge les victimes, de façon confidentielle et anonyme,
- Recueillir des données quantitatives et qualitatives aux fins de fournir la matière d'une connaissance sur le sujet des agissements sexistes, du harcèlement et des violences sexuelles dans le milieu professionnel des secteurs concernés,
- Faciliter le déclenchement de la parole,
- Apporter un soutien psychologique de 1^{er} niveau et d'orientation vers les accompagnements au long cours éventuellement nécessaires,
- Répondre à des questions d'ordre juridique, éclairer et orienter vers les procédures judiciaires existantes pour faire valoir les droits des victimes,
- Orienter les témoins appelants,
- Agir au mieux des intérêts des victimes et lutter contre l'isolement.

La cellule accompagne :

- tous les **salarié-es** qu'ils soient permanents ou intermittents des secteurs :

- du spectacle vivant
- de la musique
- de l'audiovisuel
- du cinéma
- du jeu vidéo
- des arts visuels,
- des espaces de loisirs,
- de l'édition.

- les **auteur.e.s** de tous les champs de la création artistique et culturelle,

- et les **témoins** et les référents de la lutte contre les harcèlements, violences sexuelles et sexistes dans ces secteurs.

3 – FONCTIONNEMENT DE LA CELLULE CULTURE

➤ L'accueil des appelant.e.s

- **Une ligne téléphonique dédiée : 01 87 20 30 90**

Les appels téléphoniques sont reçus tous les jours de la semaine sur une amplitude de 8 heures par jour :

- Le matin de 9h à 13h,
- L'après-midi de 14h à 18h.

La permanence téléphonique, confidentielle et anonyme, est assurée par une équipe aguerrie de conseillères en Accompagnement solidaire et social d'Audiens. Formées sur les thématiques de fragilités en général et tout spécialement sur les violences sexuelles et sexistes, elles proposent :

- un cadre d'écoute bienveillant favorisant la parole,
- permettant l'identification des besoins des appelant.e.s
- et l'orientation vers une prise en charge psychologique et/ou juridique, qui est proposée dans les 48 heures ouvrées au plus tard.

Pour les appels intervenant en dehors des plages horaires, un message rappelle les plages d'ouverture de la cellule et l'adresse mail dédiée.

- **Une adresse mail spécifique** a été créée afin de permettre le dépôt de demande de rappel à tout moment : violences-sexuelles-culture@audiens.org.
- Les appelant.e.s peuvent également trouver dans **le site internet ressource dédié** à la cellule, les informations de 1ère intention sur le sujet, ainsi que l'ensemble des outils de communication : www.violences-sexuelles-culture.org

L'équipe d'accueil et d'accompagnement est donc constituée :

- des 6 conseillères en Accompagnement solidaire et social,
- des 4 psychologues qui travaillent depuis de nombreuses années pour la cellule d'écoute psychologique d'Audiens et qui peuvent proposer jusqu'à trois rendez-vous à une même personne
- et des deux avocats, choisis après un oral de présentation avec la Fesac et les organisations syndicales, qui réalisent un entretien approfondi et fixent systématiquement un second rendez-vous quelques semaines plus tard.

➤ Les actions de communication

Sur le sujet des VHSS, la communication est absolument essentielle ; elle doit être mise en œuvre sur tous les canaux de communication, par toutes les parties prenantes, de façon régulière et renouvelée en permanence.

Ci-dessous, quelques exemples des actions menées au cours de l'année 2023.

Le matériel de communication est accessible sous forme de kit à toutes les parties prenantes :

- Un logo repris dans toutes les communications



- Des flyers présentant le contexte et les objectifs de la cellule pour diffusion de façon digitale sur les sites internet, lors des envois de lettres dématérialisées, ainsi qu'en tant que support papier remis lors des festivals, rencontres professionnelles, dans les entreprises et tous les lieux de passage des professionnels.



- Des bannières de différents formats pour communication sur les réseaux sociaux



- Des affiches, exploitables numériquement ou sur support papier ayant vocation à être affichées dans tous les lieux de travail et de passage des professionnels, les rencontres professionnelles etc., avec des déclinaisons par secteur : cinéma, spectacle, musique, jeu vidéo...



- Des kakémonos : destinés à être sur les stands de tous les partenaires sur les événements professionnels et lors des tables rondes ou formations (CNC par exemple) sur les violences sexistes et sexuelles organisées par les professions. Ils sont déclinés en fonction des secteurs.



La présence lors des événements professionnels, comme par exemple :

- Les Biennales Internationales du Spectacle (BIS)
- Assises de l'égalité femmes hommes dans la musique
- Festival Sœurs jumelles
- Printemps de Bourges
- Festival de Cannes
- Festival Nuits de Fourvière
- Festival d'Avignon
- Etc.

Le site internet dédié à la cellule :

Afin de toujours mieux adresser ses publics, la CVSS développe de nouveaux contenus régulièrement en lien avec la thématique des VHSS. De nouvelles ressources – issues de la veille sectorielle effectuée – ont été mises en ligne par exemple début 2023 :

- Le Livre Blanc 2023 du Collectif 50/50
- Le Guide « Ici c'est cool »
- Le Plan de lutte contre les VHSS dans le spectacle vivant et les arts visuels

Par ailleurs, depuis début 2023, une dizaine d'actualités a été publiée de la CVSS afin de renforcer le trafic sur le site, parmi lesquels « 5 podcasts féminins et féministes qui libèrent la parole » ou « 5 chansons féministes aux paroles engagées ».

La communication digitale :

Les réseaux sociaux, et notamment twitter voient émerger régulièrement de nouveaux cas de VHSS, ou la publication d'articles, de vidéos... Aussi, la communication digitale de la CVSS se traduit par des actions sur les réseaux d'Audiens : des prises de parole régulières valorisant la CVSS, une réactivité lors des derniers faits d'actualité, sur Twitter exclusivement, un relai des prises de parole externes/internes sur les thématiques des VHSS et un relai des articles figurant sur le site de la cellule.

Au cours de l'année 2023, plus de 140 posts sur LinkedIn, Facebook et Twitte/X qui ont généré 60 000 impressions.

Présence médiatique et retombées presse :

Compte-tenu de l'actualité, la cellule d'écoute a bénéficié, durant l'année 2023, de **plusieurs apparitions et citations dans la presse généraliste comme spécialisée** (RTL, BFMTV, LIVRES HEBDO, L'ASSURANCE EN MOUVEMENT...).

Quelques exemples :

RTL - CINÉMA - Après la nouvelle affaire Depardieu, suite de notre enquête auprès des professionnels, 2023.

– Intervention de Caroline Rogard



BFMTV - Gérard Depardieu : monstre tout sauf sacré ? – Intervention de Caroline Rogard



TELERAMA - Six ans après #MeToo, les plateaux de tournage sont-ils plus sûrs ? – Entretien avec Caroline Rogard



4 – LES RÉSULTATS AU 31 DÉCEMBRE 2023

Nombre d'appels :

Au 31 décembre 2023, depuis son lancement, la plateforme a enregistré 1 809 appels ou mails en augmentation constante, notamment ces deux dernières années :

- 500 appels en 2022, dont 205 dans les horaires
- **932 appels en 2023, dont 546 dans les horaires**

Tous les appels n'ont pas trait à la cellule et peuvent concerner d'autres demandes telles que des faits de harcèlement moral, ou de violences sexuelles et sexistes dans le champ de la vie privée et/ou dans des secteurs autres que celui de la culture.

Profils des appelant.e.s :

- 83% sont des femmes et 17% des hommes ;
- 52% sont des victimes ; 17% sont des témoins ;
- 27% concernaient d'autres demandes : personnes qui souhaitaient des renseignements sur le fonctionnement de la cellule, pour pouvoir relayer l'information (entreprises, associations ...), obtenir des conseils (entreprises) ou pour des cas notamment de harcèlement entre étudiants et professeurs, s'agissant d'étudiant.e.s d'écoles dépendant du ministère de la Culture orienté.e.s vers RSEConcept.

Accompagnements :

242 accompagnements depuis la création de la cellule.

Les psychologues ont accompagné 111 personnes et 131 personnes ont été mises en relation avec la cellule juridique.

Profil des victimes et témoins accompagnés :

86% de femmes, 14% d'hommes ; nous observons en 2023 un nombre plus important de témoignages d'hommes victimes de harcèlement ou de violences sexuelles qu'en 2022.

La répartition selon l'âge a été la suivante :

- 1% de personnes âgées de moins de 25 ans ;
- 18% de personnes âgées entre 25 et 35 ans ;
- 6% de personnes âgées entre 35 et 45 ans ;
- 5% de personnes de plus de 45 ans ;
- 70% n'ont pas souhaité communiquer leur âge.

Répartition par secteur d'activité :

29% des appelant.e.s relèvent du secteur du spectacle enregistré, 65% relèvent du secteur du spectacle vivant, 4% sont des artistes auteurs.es et 2% des salariés des arts visuels, pour ceux qui ont pu être identifiés.

Répartition par période de survenance des faits :

- 26% remontent à plus d'un an ;
- 54% des faits remontent à moins de 1 an ;
- 20% n'ont pas souhaité communiquer la date des faits.

Répartition par qualification juridique des faits :

52% concernent des actes d'agressions physiques et 48% des attitudes et des propos sexistes ou sexuels.

70% sont le fait de supérieurs.

Si la répartition entre agressions physiques et attitudes ou propos sexistes reste sensiblement identique à 2022, il est à noter une hausse des faits imposés par un supérieur (+5%).

On observe un accroissement continu des demandes de conseils juridiques, par rapport aux années précédentes avec 53 orientations en 2023.

Information sur les suites judiciaires données par les appelantes :

- 16 ont déposé des plaintes pénales, dont 5 en 2022 et 7 en 2023
- 2 mains courantes ont été déposées
- 1 a entamé une procédure prudhommale,
- 12 ont exprimé l'intention d'intenter une action
- 2 mises en demeure ont été adressées aux employeurs.

Ces éléments reflètent uniquement les actions engagées pour lesquelles la cellule a recueilli une information de la part des victimes.

Les demandes d'accompagnement concernent le plus souvent des faits s'apparentant à :

- Des remarques à connotation sexuelles et sexistes sur le lieu et le temps de travail : remarque physique, tenue vestimentaire, propos déplacés avec des blagues, des interrogations sur la vie intime, pouvant être qualifiés de harcèlement ;
- Des propos homophobes, tenus en public, des attitudes et agissements pouvant être qualifiés de harcèlement sexuel.
- Des mises à l'écart en cas de refus de proposition à caractère sexuel, entraînant une dévalorisation et une dégradation de la santé mentale, qui peuvent s'accompagner d'un non-renouvellement de missions ou CDD, ou d'un reclassement à des postes moindres.
- Des attitudes de supérieurs ou de collègues ; mais aussi plus rarement masturbation et exhibitions sexuelles, sur le lieu et temps de travail.
- Des agressions physiques.



L'action contre les violences sexistes et sexuelles au sein du ministère de la Culture, dans les établissements qui en dépendent, dans l'enseignement culturel, et dans les politiques culturelles

I. Enjeux de la prise en compte des VHSS

- Une forte attente sociale qui se traduit par de nombreuses interpellations des publics et des professionnels de l'ensemble des secteurs culturels et artistiques.
- La culture est un milieu dans lequel les VHSS s'exercent parfois de manière plus insidieuse qu'ailleurs : emprise exercée par le professeur sur l'élève ; non-respect de l'intégrité du corps lorsqu'il est un instrument de travail ; refus de poser des limites au nom de la liberté de création ; pressions et menaces sur les carrières qui sont exposées à la précarité et qui brident la parole...
- Enjeu pour les établissements de l'enseignement supérieur culture du respect de leurs obligations de garantir la sécurité des étudiants et étudiantes.
- Il en va du rayonnement des secteurs artistiques et culturels français : la pérennité et la puissance de ces secteurs dépendent de la sécurité qui y règne. Cette garantie de sécurité est une condition nécessaire à l'accès et à la contribution sereine et égalité de chacun et chacune aux secteurs culturels et artistiques.

II. Contexte

Les violences et les harcèlements sexuels et sexistes apparaissent de façon systémique et généralisée dans l'ensemble de la société et n'épargnent ni le secteur culturel, ni les administrations.

C'est dans ce contexte que le ministère de la Culture mène, depuis 2017, année de l'obtention des labels Égalité professionnelle et Diversité délivrés par l'Afnor, renouvelés en 2022, une politique volontariste et innovante sur le front de la lutte et la prévention contre les violences et les harcèlements sexuels et sexistes.

Par souci d'exemplarité, le ministère poursuit un objectif de « tolérance zéro » : en son sein et dans ses établissements publics, dans ses écoles et au niveau de la politique qu'il porte, aucun comportement sexiste, et a fortiori de violences et de harcèlements sexuels et sexistes, ne doit rester sans réponse. Tous les moyens doivent être apportés aux victimes et aux témoins de tels faits pour que le droit s'applique de manière sereine.

Cette politique est pilotée par la mission Diversité-Egalité du SG et la Haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations, en partenariat avec le service des ressources humaines (SRH), la délégation générale à la transmission, aux territoires et à la démocratie culturelle (DG2TDC), les directions générales (DGCA, DGMIC, DGPA) et les directions des établissements et institutions culturelles.

Cette stratégie, priorité absolue du ministère de la Culture, se décline en trois axes :

- Au sein du ministère de la Culture et de ses établissements (1)
- Au sein des écoles de l'enseignement supérieur culture (2)
- Au sein des politiques culturelles (3)

Celle-ci est structurée par différents outils :

- Signature unanime, en novembre 2018, d'un Protocole Egalité ministériel avec les organisations syndicales. Chaque réunion du comité de suivi du Protocole aborde les questions de violences et harcèlements ;
- Plan d'action égalité professionnelle, suivi par un comité paritaire depuis 2021 ;
- Directives et conseils de l'Afnor, dans le cadre des labels Égalité professionnelle et Diversité, obtenus en 2017 et renouvelés en 2022 ;
- Feuille de route Egalité actualisée chaque année depuis 2018 et dont la version la plus récente (Axes de travail égalité 2023-2027) a été présentée en comité ministériel égalité le 1er décembre 2023, qui porte des principes réaffirmés de lutte contre les VHSS ;
- Mise en place dès 2013 de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, qui permet de disposer de résultats chiffrés de cette politique publiés chaque année.

III. Mesures mises en œuvres

1) Prévention et lutte contre les VHSS au sein du ministère de la Culture et dans ses établissements

Ecoute et prise en charge psychologique et juridique

- Cellule d'écoute et de soutien juridique et psychologique, assurée depuis octobre 2022 par Concept RSE (qui a remplacé la double cellule AlloDiscrim-AlloSexism qui était active depuis 2017). 57 saisines de la cellule pour VHSS en 2023 ;
- Signalements : toutes les situations relevant de VHSS portées à la connaissance du Ministère par des victimes, des témoins, des directions de services ou d'établissements, ou par la presse, font l'objet d'un examen systématique et donnent lieu à des actions de réponse : recours à l'article 40 du code de procédure pénale (signalement au Procureur de la République), suspension, enquêtes, procédures disciplinaires ;
- Réseau de responsables de la prévention des discriminations : dans chaque service, direction et établissement public national du ministère de la Culture est désigné un ou une responsable de la prévention des discriminations (RPD), dont les missions comprennent la lutte et la prévention contre les VHSS. Les RPD sont formés à l'écoute et à la prise en charge de la parole sensible. Le réseau est accompagné par la Mission Diversité-Egalité et réuni deux fois par an ;

Formations

- Sessions de formations contre les VHSS dans le cadre du marché interministériel attribué à la société EGAE : formation obligatoire de tous les personnels du ministère depuis 2019 (9 556 personnels du ministère de la Culture formés entre 2019 et 2023). Ces formations sont

dispensées, depuis l'automne 2023, dans le cadre du nouveau marché Valeurs de la République remporté par EGAE de nouveau.

Communication

- Actions de communication spécifiques : le Ministère diffuse aux personnels, services et établissements des fiches pratiques décrivant les procédures juridiques et disciplinaires afin de les accompagner dans les démarches qui leur incombent. Des campagnes de communication internes assorties de dépliants rappellent aux victimes et aux témoins comment réagir, et à qui s'adresser. Un courrier a été adressé en février 2024 par le secrétaire général du MC aux directions, services et établissements publics pour leur rappeler les modalités d'accès à la formation VHSS dans le cadre du marché Valeurs de la République ;
- Depuis 2021 : les listes de chantiers de fouille archéologique publiées par la DGPA indiquent si les équipes ont été sensibilisées à la lutte contre les violences sexuelles.

2) Prévention et lutte contre VHSS au sein des écoles de l'enseignement supérieur Culture

- Enquête interne (« sondage ») sur la perception des VHSS au sein des écoles, menée en 2020 et dont les résultats ont été collectés, analysés et restitués par le groupe EGAE et qui a permis de constituer une base de travail en matière de lutte contre les VHSS ;
- Cellule d'écoute et de soutien juridique et psychologique Concept RSE accessible aux étudiantes et étudiants des EPN (cellule qui a remplacé en octobre 2022 la double cellule AlloDiscrim-AlloSexism qui était accessible pour les étudiantes et étudiants depuis août 2018) ;
- Obligation d'un Plan de formation et de la présence d'un responsable de la prévention des discriminations dans chaque école nationale ;
- Obligation pour toutes les écoles de se doter de chartes d'engagement éthique depuis novembre 2017 (46 en sont aujourd'hui dotées) ;
- Obligation, annoncée par la Ministre dans la lettre adressée aux ENSA le 21 avril 2023, de la formation VHSS de tous les personnels, enseignants comme administratifs, des écoles nationales supérieures d'architecture ;
- Campagnes de communication et sensibilisation menées dans les écoles depuis 2018 ;
- Dans les nombreux établissements où des situations de violences ont été déclarées, des enquêtes internes assorties de signalement au procureur de la République et des procédures disciplinaires ont illustré la volonté de lutter effectivement et efficacement contre ces comportements délictueux ;
- Parution en septembre 2021 d'un guide à destination de la communauté étudiante de l'enseignement supérieur artistique et culturel, « Prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles », qui a permis de diffuser très largement une information fiable sur les modalités d'actions en cas de VHSS, et les procédures disciplinaires et pénales existantes. Celui-ci est actualisé à chaque rentrée scolaire ;
- Dialogue constant entre la MDE et les établissements de l'enseignement supérieur culture au sujet des VHSS.

3) Prévention et lutte contre les VHSS dans les politiques culturelles

Ecoute et prise en charge psychologique et juridique

- Soutien financier à la cellule d'écoute mise en place par la FESAC (Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma) et Audiens, accessible aux salariées et salariés permanents et intermittents spectacle vivant, de l'audiovisuel, du cinéma, du jeu vidéo, des arts visuels et du livre victimes ou témoins de violences et harcèlements sexistes et sexuels, et entièrement gratuite. Cette cellule, particulièrement identifiée, donne des résultats très encourageants : entre le 1er janvier et le 31 juillet 2023, Audiens recense 91 saisies concernant le périmètre de la cellule (vs 83 sur toute l'année 2022). Ceci a donné lieu à 61 suivis psychologiques ou juridique en 2023 (vs 62 sur toute l'année 2022). Le ministère travaille à étendre cette cellule d'écoute aux autres secteurs culturels, notamment aux professions de l'architecture.

Formation

- Depuis le 1er janvier 2021, formation « Prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles » obligatoire pour les employeurs du cinéma, de l'audiovisuel et du jeu vidéo bénéficiaires des aides du CNC. Ces formations sont opérées par l'AVFT pour le compte du CNC qui prend en charge leur coût. Elles ont été étendues aux exploitants de salle de cinéma en 2022. La ministre Rima Abdul Malak a annoncé, lors du comité ministériel égalité-diversité de décembre 2023, l'extension du dispositif de formation à l'ensemble des équipes de tournages qui entre en vigueur au printemps 2024 ;
- Le ministère de la Culture a sollicité l'AFDAS en 2021 pour créer une offre de formation à destination des structures relevant de son champ d'action. Sur l'ensemble des stagiaires formés depuis la mise en place du dispositif, le 25 novembre 2021, 90% appartiennent au champ de la culture, soit 1700 stagiaires formés au 30 juin 2023, dont la majorité sont des professionnels et professionnelles du spectacle vivant.

Conditionnement des aides publiques à la lutte contre les VHSS

- Les aides publiques sont conditionnées au respect d'engagement de lutte et de prévention contre les VHSS depuis 2021 dans les secteurs du cinéma (CNC), de la musique (CNM) et du spectacle vivant, et depuis 2022 dans les arts visuels et le livre.

Outils

- Publication d'un « livre blanc » par le Collectif 50/50 et le CNC, regroupant des bonnes pratiques de prévention et de lutte contre les VHSS pour les secteurs du cinéma et de l'audiovisuel ;
- Charte « Pour les femmes dans les médias » qui engage près de 80 entreprises signataires à lutter contre les VHSS en leur sein depuis janvier 2020.
- Chaque chantier archéologique sous-marin ou subaquatique dirigé ou co-dirigé par un agent de la DRASSM devra, à partir de 2024, signer la charte de l'association Archéo-éthique prévue pour lutter contre les VHSS et toutes les formes de discriminations dans l'archéologie.

Protection des mineurs

- Le CNC travaille à la systématisation du recours à un référent pour encadrer les mineurs de moins de 16 ans sur les tournages de films de cinéma. Concrètement, ce professionnel « est chargé de la surveillance et de l'encadrement des mineurs. Il assure leur confort pendant la

durée de préparation du film et le cas échéant pendant le tournage. Il peut prendre en charge la préparation des enfants à leur rôle et peut assurer leur suivi scolaire. Il justifie de toute qualification et habilitation nécessaires. Il veille au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans l'exercice de ses fonctions » – la santé et la sécurité des enfants restant de la seule responsabilité des employeurs, en l'occurrence les producteurs.

Pourtant déjà prévue par la convention collective de la production cinématographique, la fonction de « responsable des enfants cinéma » n'est pas systématiquement sollicitée par les producteurs de cinéma lorsqu'ils emploient des mineurs.

Il s'agit, pour le CNC, de faire du recours à un tel responsable une condition d'accès à ses aides afin d'imposer la généralisation de ces postes et ainsi de mieux protéger les mineurs sur les tournages. Cette mesure relèverait du règlement des aides du CNC et pourrait ainsi être adoptée rapidement par son conseil d'administration (fin juin 2024) après concertation préalable avec l'ensemble des professionnels concernés.



La Déléguée interministérielle

Paris, le 15 mai 2024

**Note complémentaire à l'audition
de la Délégation interministérielle à l'aide aux victimes du 26 avril 2024**

**Mission relative à la prévention, au repérage et au signalement des violences
sexuelles et sexistes dans le cadre d'une relation d'autorité et à l'accompagnement
des victimes.**

En annexes :

- Lettre de mission interministérielle
- Saisine de la DIAV par Mme Christine ABROSSIMOV, administratrice générale des ministères sociaux, le 8 avril 2024

La mission interministérielle sur les violences sexiste et sexuelles sous relation d'autorité et de pouvoir, inscrite dans le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027, a été confiée à cinq personnalités qualifiées et lancée par lettre de mission signée de six ministres dont le Garde des Sceaux.

Cette mission interministérielle concerne le monde du travail en général, toutes relations d'autorité et de pouvoir (hors le domaine particulier des mineurs), et en particulier de nombreux domaines tels que le sport, la culture et les médias, la santé, la justice et la politique.

Selon la lettre de mission ci-jointe, « *il est nécessaire d'aller plus loin dans la prévention, la détection de ces violences et l'accompagnement des victimes, en amont de toute procédure judiciaire. L'objectif de la mission vise ainsi à renforcer la lutte contre les violences sexuelles et sexistes commises dans le cadre d'une relation d'autorité ou de pouvoir. La mission s'attachera particulièrement à :*

- *dresser un état des lieux des dispositifs déjà existants, ainsi que de leur mise en œuvre, en préconisant le cas échéant des pistes d'amélioration ;* »
- « *proposer les actions permettant d'identifier et de prévenir ces violences dans les domaines ci-dessus évoqués* »

Au regard de votre fonction, la mission a souhaité auditionner la DIAV sur les différents volets de la lutte contre les VSS sous relation de pouvoir, essentiellement l'accompagnement des victimes, mais également les volets de la prévention, du repérage et des sanctions.

Suite à son audition du vendredi 26 avril 2024, la DIAV adresse la présente note écrite pour compléter son propos et présenter les actions en cours en vue d'améliorer le traitement des violences sexuelles commises sur des mineurs.

1/ Présentation de la Délégation Interministérielle à l'Aide aux Victimes

Créée par décret no 2017-1240 du 7 août 2017, la délégation interministérielle à l'aide aux victimes s'est vue attribuer les missions suivantes :

- coordonner l'action des différents ministères en matière de suivi et d'accompagnement des victimes d'actes de terrorisme, d'accidents collectifs, de catastrophes naturelles, de sinistres sériels et d'autres infractions pénales, notamment en matière d'indemnisation
- veiller à l'efficacité et à l'amélioration des dispositifs d'aide aux victimes, notamment en matière d'information des victimes, de transparence, de simplification et d'accélération des démarches administratives
- coordonner l'ensemble des actions des ministères dans leurs relations avec les associations de victimes et d'aide aux victimes
- préparer les réunions du comité interministériel de l'aide aux victimes
- assurer le pilotage, le suivi, la coordination et le soutien des comités locaux d'aide aux victimes
- coordonner, en tant que de besoin, les services de l'Etat pour l'organisation des hommages et des commémorations.

Pour réaliser ces missions, la déléguée interministérielle dispose de personnels détachés ou mis à sa disposition par les ministères ou établissements publics compétents en matière d'aide aux victimes, à savoir en l'espèce des :

- ministère de la justice (deux magistrates pour les volets nationaux ou internationaux)
- ministère de l'Intérieur et des outre-mer (police et gendarmerie)
- ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle (2 conseillers pour les volets finances publiques ou numérique)
- ministère de la santé et de la prévention

ainsi qu'un conseiller « gestion de crise et relation avec les associations d'aide aux victimes et de victimes ».

La délégation a successivement été dirigée par Elisabeth PELSEZ, Frédérique CALANDRA, puis Alexandra LOUIS, qui est actuellement à la tête de la délégation depuis novembre 2022.

Si la délégation s'est historiquement et essentiellement centrée sur l'amélioration des dispositifs de prise en charge des victimes à la suite d'événements collectifs (terrorisme, accidents collectifs), elle a ensuite largement élargi son champ de travail en direction des victimes d'infractions pénales et en particulier de violences intrafamiliales, dès le Grenelle sur les violences faites aux femmes.

2/ Sur le projet d'instauration d'un « guichet unique des victimes »

Lors de la présentation du plan d'action issu des Etats généraux de la justice, le **Ministre de la Justice Eric Dupond-Moretti** a demandé à Alexandra Louis, Déléguée interministérielle à l'aide aux victimes, de réfléchir

à « l'instauration d'un guichet unique ouvert aux victimes et à leurs familles pour les aider et les accompagner dans toutes les démarches et procédures ».

A cette fin, la Délégation Interministérielle à l'Aide aux Victimes (DIAV) a lancé une vaste concertation nationale en présence du Garde des Sceaux le 7 septembre 2023.

De septembre à décembre 2023, elle a mené :

- ❖ **3 groupes de travail interministériels ;**
- ❖ **145 auditions ;**
- ❖ **15 visites de terrain** dont une mission d'étude au Québec ;
- ❖ **1 questionnaire en ligne** ayant recueilli environ **1500 réponses.**

Ce travail a abouti à l'élaboration de **52 recommandations** en vue de créer **un véritable service public de l'aide aux victimes**, sans néanmoins faire table rase du passé, ni ajouter une nouvelle strate administrative, mais en s'appuyant sur les dispositifs existants pour permettre leur montée en puissance. Il s'agit de mieux informer et accompagner les victimes avec un service bien identifié.

Des arbitrages sont actuellement en cours

3/ Sur la mobilisation des Comités locaux d'aide aux victimes dédiés à la lutte contre les violences faites aux mineurs

La lutte contre les violences sexuelles faites aux enfants, en tant que priorité majeure du Gouvernement, doit être renforcée, à travers la coordination des différents ministères concernés par la politique publique de l'aide aux victimes.

Cette coordination s'exerce tant au niveau central qu'au niveau départemental, à l'aide des **comités locaux d'aide aux victimes (CLAV)**, instances chargées de décliner localement la politique publique en matière d'aide aux victimes¹, et dont la DIAV est chargée d'assurer le pilotage et le suivi².

Co-présidé par le préfet du département et le procureur de la République près le tribunal judiciaire situé au chef-lieu du département, le CLAV constitue un espace de dialogue entre l'ensemble des partenaires institutionnels et associatifs visant à structurer, coordonner, améliorer et mettre en œuvre les dispositifs locaux d'aide aux victimes tel que le prévoit la circulaire d'application du 22 mai 2018³.

Pragmatique et opérationnel, il permet d'animer le réseau de professionnels de l'aide aux victimes, de développer les initiatives locales et les bonnes pratiques, et offre un lieu d'élaboration de dispositifs innovants et de partenariats solides.

Déployés sur l'ensemble du territoire⁴, les CLAV sont pertinents face à un événement de crise (attentat terroriste, accident collectif, catastrophe naturelle ou autre sinistre) comme pour structurer la politique publique conduite au bénéfice des victimes de toutes les infractions pénales. L'un des atouts du CLAV est en

¹ Décret n° 2016-1056 du 3 août 2016 portant création des comités locaux d'aide aux victimes et des espaces d'information et d'accompagnement des victimes d'actes de terrorisme, dans sa version modifiée

² Décret n°2017-1240 du 7 août 2017 relatif au délégué interministériel à l'aide aux victimes

³ Circulaire du 22 mai 2018 relative à l'application du décret n° 2016-1056 du 3 août 2016 modifié portant création des comités locaux d'aide aux victimes et des espaces d'information et d'accompagnement des victimes d'actes de terrorisme

⁴ Le déploiement des CLAV est acté au niveau national : 105 CLAV ont été installés. Seuls deux derniers CLAV sont en cours d'installation : les collectivités d'outre-mer de Wallis et Futuna, et Saint Pierre et Miquelon dont les situations, en raison de leur insularité et d'un paysage associatif difficile à stabiliser, font l'objet d'un suivi particulier de la part de la délégation.

effet sa souplesse de mise en œuvre dans sa mobilisation sur une thématique spécifique comme dans son format, plénier ou restreint, dépendant de l'urgence, de l'ampleur et de la spécificité des situations à traiter.

Cette instance a ainsi été largement mobilisée, depuis 2019, dans le cadre du Grenelle incarnant la volonté gouvernementale de protection des victimes de violences conjugales et s'est vue reconnue comme l'instance départementale à privilégier afin de pérenniser cette dynamique entre les différents partenaires locaux telle que l'ont prévu les circulaires du Premier ministre et du garde des Sceaux datées respectivement des 3⁵ et 7 septembre 2021⁶.

Ainsi, la situation des enfants exposés aux violences conjugales a pu être examinée de façon régulière lors des CLAV dédiés aux violences intrafamiliales qui se tiennent sur le territoire depuis mai 2021 (depuis le déconfinement)⁷.

Néanmoins, le prisme intrafamilial de ces réunions ne permettant pas d'aborder d'autres types de violences pourtant prévalentes chez cette population cible des mineurs, il est apparu **indispensable de mobiliser les CLAV sur la question des violences faites aux mineurs, de manière distincte et spécifique.**

En effet, si un grand nombre de violences sont commises dans un cercle familial (maltraitements, inceste,...), les violences subies par les mineurs sont polymorphes, multiples et n'en relèvent pas exclusivement : violences sexuelles (dans le cadre des activités extrascolaires, sportives ou religieuses, entre pairs, par un agresseur inconnu de la victime...), exploitation sexuelle et prostitution⁸, cyberharcèlement (violences psychologiques, incitation au suicide), harcèlement scolaire, maltraitements institutionnelles (handicap).

C'est la raison pour laquelle, **le plan d'action de lutte contre les violences faites aux enfants 2020-2022** établi par le secrétaire d'Etat chargé de l'Enfance et des familles, a désigné **le CLAV comme l'instance privilégiée pour mobiliser l'ensemble des acteurs locaux afin de permettre une prise en charge pluridisciplinaire et coordonnée des mineurs victimes de violences (mesure 16).**

C'est dans ce contexte que la DIAV, en étroite collaboration avec les directions du ministère de la Justice (DACG, DPJJ et SG/SADJAV) et en lien avec nos interlocuteurs du ministère de l'intérieur et du secrétariat d'Etat en charge de la protection de l'enfance, a élaboré une « boîte à outils »⁹ afin de faciliter la mise en place des CLAV dédiés aux mineurs victimes sur tout le territoire.

Cette boîte à outils, composée d'une fiche méthodologique, de la circulaire du 22 mai 2018 relative à la création des comités locaux d'aide aux victimes, d'un modèle d'ordre du jour, d'une liste des partenaires à convier¹⁰, et d'une fiche d'exemples de bonnes pratiques, a été diffusée le 4 novembre 2022 auprès de l'ensemble des co-présidents du CLAV via les préfets et les procureurs de la République¹¹.

⁵ Circulaire n°6031/SG du 3 septembre 2021 relative à la gouvernance territoriale en matière de violences conjugales.

⁶ Circulaire du 7 septembre 2021 présentant la circulaire du Premier ministre relative à la gouvernance territoriale en matière de violences conjugales.

⁷ Dépêche du 12 mai 2021 DACG/DIAV relative à la réunion des comités locaux d'aide aux victimes (CLAV) dédiés à la lutte contre les violences intrafamiliales à la fin du confinement lié à l'épidémie du Covid-19.

⁸ Ce champ victimaire est traité de façon plus précise supra dans la mesure où il correspond à une mesure du plan d'action de la MIPROF.

⁹ Les co-présidents peuvent s'appuyer sur des supports présentés sous la forme de cette boîte à outils qui comprend : une fiche méthodologique, un modèle d'ordre du jour type, une liste des partenaires à convier, la circulaire du 22 mai 2018 relative à la création des CLAV, et une fiche d'exemples de bonnes pratiques.

¹⁰ Si les co-présidents ont toute latitude pour convoquer les membres de droit du CLAV et toute personne qualifiée qu'ils estiment pertinents, il leur est suggéré une liste type afin d'assurer un 360 ° indispensable à une approche pluridisciplinaire, facteur d'une bonne coordination entre les acteurs locaux.

¹¹ Note d'accompagnement de la Déléguée interministérielle à l'aide aux victimes à l'intention des préfets, Note d'accompagnement cosignée du Directeur des affaires criminelles et des grâces (DACG) de la Déléguée interministérielle à l'aide aux victimes à l'intention des procureurs généraux.

La circulaire ministérielle relative à la politique pénale en matière de lutte contre les violences faites aux mineurs, du 28 mars 2023 est également venue rappeler l'existence des principes de mise en œuvre relatifs au traitement judiciaire, dans lequel le CLAV Mineurs est inscrit.

Il a été préconisé que ce CLAV « thématique » puisse se réunir **en séance plénière**, mais également **en comité restreint**, de façon à coordonner l'action au plus près des problématiques propres à chaque territoire et, le cas échéant, à pouvoir aborder des situations individuelles dans le cadre du secret partagé¹². En termes de périodicité, il est attendu que ces CLAV soient mis en place deux fois par an afin de dynamiser les échanges entre partenaires locaux.

Dans le cadre de ces CLAV dédiés à la protection des victimes mineures, les violences sexuelles ont une place majeure. Ces instances permettent aux partenaires qui y siègent de dresser un **état des lieux des dispositifs existants**, de garantir une **bonne coordination** de l'ensemble des acteurs impliqués, d'évaluer les besoins non couverts, d'identifier les **actions prioritaires** à travailler dans une logique de feuille de route partagée, et enfin d'identifier et de valoriser les **bonnes pratiques professionnelles**.

A ce jour, une quarantaine de CLAV dédiés dit « CLAV Mineurs » ont été réunis sur le territoire. Une fois installés, ils donnent lieu à la mise en place de **groupes de travail**, le plus souvent en comité restreint, afin d'approfondir les échanges sur des thématiques spécifiques identifiées qui nécessitent non seulement une analyse ciblée des problématiques existantes mais également une finesse dans la coordination à mettre en œuvre au niveau local.

Ainsi, la question du harcèlement scolaire, de l'exploitation sexuelle et de la prostitution, ou plus largement des violences sexuelles¹³ sont des questions abordées de façon distincte dans un espace réservé.

Tous les dispositifs existants au bénéfice des mineurs victimes mineures de violences sexuelles ont vocation à être inscrits dans tous les **schémas départementaux d'aide aux victimes**¹⁴, qui fixent le cap de la stratégie locale en matière d'aide aux victimes mineures, en raison de l'ampleur et du caractère polymorphe de ces violences.

S'agissant du repérage, les CLAV dédiés à la protection des victimes mineures n'ont pas pour objectif premier de s'inscrire dans une démarche de prévention, mais de fait, il s'agit, lors de ces réunions d'aborder les questions de repérage, de circuit de signalement, d'efficacité des procédures et de coordination. En ce sens l'aspect **préventif** est inexorablement au cœur des échanges entre les différents partenaires locaux de l'aide aux victimes concernés par la prise en charge des mineurs victimes de violences.

En outre, la délégation interministérielle à l'aide aux victimes (DIAV) constitue un service « ressource » pour soutenir les actions menées au niveau local. Elle entretient le réseau des référents « aide aux victimes » au sein des services de préfecture afin de valoriser les travaux des partenaires qui manquent parfois de visibilité et gagnent, lorsqu'ils sont avérés efficaces, à être diffusés plus largement.

¹² Article L 226-2-2 du code de l'action sociale et des familles.

¹³ Que les violences soient commises dans le cadre familial (cf. Campagne sur l'inceste portée par la secrétaire d'état à l'enfance lancée le 12 septembre 2023) ou dans les organismes institutionnels

¹⁴ A ce jour, 70 schémas départementaux de l'aide aux victimes ont été élaborés par les services de la préfecture qui pilotent ces travaux en lien étroit avec les parquets. Un grand nombre de projets de schéma sont en cours de finalisation pour les territoires qui n'en sont pas encore pourvus.

La délégation interministérielle à l'aide aux victimes est un acteur important de la lutte contre les violences sexuelles, et ce, à travers son rôle de coordination interministérielle.

La DIAV joue également ce rôle en impulsant et en assurant un soutien, au niveau départemental, des comités locaux d'aide aux victimes (CLAV) dédiés à la protection des mineurs contre les violences.

4/ Sur les mineurs victimes d'exploitation sexuelle et de prostitution

De la même manière, le CLAV a été retenu comme l'une des mesures du 2^{ème} plan d'action national contre la traite des êtres humains (2019-2021)¹⁵. En lien étroit avec la Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) relevant du secrétariat d'état chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, des travaux ont été engagés afin d'organiser le travail en partenariat, à l'échelle locale, pour faciliter l'identification, la protection et la prise en charge des victimes de traite dans les départements particulièrement impactés.

La prise en charge des victimes mineures de la prostitution est ainsi un axe de travail particulier qui peut être traité au sein des CLAV mineurs. Cette approche correspondant par ailleurs au plan national de lutte contre la prostitution des mineurs lancée par le gouvernement.

Les bonnes pratiques en matière de parcours de sortie des victimes de prostitution sont notamment à mettre en exergue et à valoriser afin que les partenaires locaux se saisissent de protocoles existants en ce sens (Paris, Marseille).

Dans ce contexte et dans un souci de cohérence, ces CLAV s'articuleront utilement avec la mission des commissions départementales de lutte contre la prostitution, et de façon plus globale avec tous les acteurs concernés par l'aide aux victimes mineures.

Au terme de ces travaux, tous les départements disposeront des moyens nécessaires à la mise en œuvre des engagements gouvernementaux en matière d'aide aux mineurs victimes, et ce en laissant aux acteurs locaux la possibilité de s'adapter au plus de la réalité de terrain et en fonction des besoins et ressources territoriales propres.

5/ Sur les enjeux de formation

Il est important de noter que l'Ecole Nationale de la Magistrature, le Ministère de la Justice (SADJAV), le Ministère des solidarités et de la santé (DGCS) et l'Observatoire Nationale de la Protection de l'Enfance (ONPE) ont développé ensemble, en 2021, un kit de formation sur « le traitement judiciaire de la maltraitance envers les enfants ». Cette formation en ligne, composée d'interviews filmées de spécialistes, de fiches de réflexes professionnels et de fiches techniques développant des connaissances spécialisées, se trouve sur la plateforme pédagogique de l'ENM : <https://e-formation.enm.justice.fr/course/view.php?id=847>

L'objectif de ce kit pédagogique est de favoriser une synergie coordonnée et éthique, fondée sur :
- des connaissances communes sur la maltraitance envers les mineurs, permettant de développer un "langage commun"

¹⁵ Mesure n°16 du plan d'action contre la traite des êtres humains, confirmée par la recommandation n° 6 du rapport d'évaluation de la loi 13 avril 1976 visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et à accompagner les personnes prostituées.

- une bonne connaissance des procédures et du formalisme
- une bonne connaissance des temporalités différentes et des contraintes de chacun en vue d'une meilleure articulation autour du développement de l'enfant.

Au cours de ces dernières années, des formations locales, réunissant les différents acteurs concernés (magistrats, médecins, gendarmes, policiers, avocats, éducateurs ASE et PJJ, CPIP, membres de l'éducation nationale, associations de victimes) ont été organisées par les coordonnateurs régionaux de formation et les magistrats délégués à la formation de l'ENM.

Ces formations en région sont une occasion pertinente de favoriser le travail coordonné sur le territoire et de mieux faire connaître les différents dispositifs existants (UAPED, centres régionaux du psycho-trauma, CLAV mineurs ...).

De telles formations croisées, pluriprofessionnelles, doivent également se développer dans le champ plus large des violences sexistes et sexuelles à l'égard des majeurs comme des mineurs, car seule la transmission de connaissances scientifiques sur ces questions permet de modifier les représentations sociales des professionnels et de développer les bonnes pratiques professionnelles en synergie.

6/ Sur la connaissance et la reconnaissance du psychotrauma

La DIAV œuvre au développement d'une meilleure connaissance et reconnaissance du psychotrauma notamment de par sa présidence du CN2r :

Présentation du CN2R :

Le Centre national de ressource et de résilience (CN2r) a été créé, suite aux attentats de 2015, de la nécessité de consolider l'état des savoirs dans le champ des traumatismes psychologiques et d'améliorer leur prise en charge.

Il a pour objectif d'apporter les ressources pour agir face aux psychotraumatismes, et maintenir ou retrouver un bien-être et une qualité de vie satisfaisante après un évènement traumatisant.

Le CN2R a été officiellement créé sous la forme d'un GIP par un arrêté interministériel en date du 22 février 2019 et inauguré ce même jour par la garde des sceaux et par la ministre des solidarités et de la santé.

Le CN2R est piloté par une direction administrative et une direction scientifique portée par le Pr Vaiva, chef du service de psychiatrie du CHU de Lille et par le Pr Thierry Baubet, chef du service de psychiatrie de l'hôpital Avicenne de Bobigny (AP-HP). Le CN2r est installé à Lille dans les locaux du CHU et est complètement opérationnel depuis le 1er juillet 2019.

Un conseil scientifique et d'orientation assiste les porteurs du projet et la directrice administrative et financière dans la détermination du programme d'activités et du projet scientifique. Il est composé de 20 membres (professionnels et instances reconnus, représentants d'associations de victimes et d'aide aux victimes et personnalités qualifiées) désignés par l'assemblée générale. Le conseil se réunit au moins une fois par an et, à cette occasion, est consulté sur les orientations du programme scientifique et sur les projets présentés par le CN2r.

L'assemblée générale, composée des représentants de l'Etat (cf ci-dessous les ministères financeurs), de l'INHESJ, des CHRU de Lille et AP-HP, se réunit au moins 2 fois par an. La déléguée interministérielle à l'aide aux victimes (DIAV) en assure la présidence. Le représentant de la direction générale de l'offre de soins (DGOS) du ministère de la santé assure la co-présidence.

Les financements et contributions financières participant au fonctionnement du CN2R sont à 93% des financements publics, dont le montant s'élève à 1 080 000€ :

- Ministère de la santé : 280 000€
- Ministère de la Justice : 200 000€
- Ministère de l'intérieur : 200 000€
- Ministère de la jeunesse et des sports : 200 000€
- Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation : 200 000€

L'action du CN2R :

Pour agir, le Cn2r s'adosse sur les connaissances scientifiques, les acquis professionnels et les savoirs expérientiels des personnes à l'épreuve de psychotraumatisme (savoirs issus de l'expérience de vie avec un psychotraumatisme).

Il mobilise plusieurs leviers :

- Le développement d'une expertise scientifique pluridisciplinaire sur le psychotraumatisme et la résilience ;
- Le renforcement des formations et la promotion des bonnes pratiques en matière d'accompagnement des troubles psychiques post-traumatiques ;
- La diffusion des savoirs vers les différents publics visés (grand public, personnes à l'épreuve de psychotraumatisme, professionnels du soin et de l'aide aux victimes, chercheurs, etc) : par exemple réalisation de capsules vidéo pour les enfants et adultes pour comprendre les TSPT disponibles sur le site du CN2R Centre national de ressources et de résilience – Cn2r ;
- Un réseau de professionnels du soin et l'animation des centres régionaux de psycho trauma.

En améliorant la compréhension et la visibilité du psychotraumatisme, de ses retentissements psychiques et fonctionnels et des facteurs de protection, le Cn2r permet de faciliter la reconstruction individuelle et collective des personnes souffrant de troubles psychiques post-traumatiques.

Lien vers les dossiers sur :

- Les VIF : [Violences intra-familiales – Cn2r](#)
- Les enfants et adolescents : [Enfants-et-adolescents – Cn2r](#)
- Mémoire et trauma [Mémoire et trauma – Cn2r](#)

A noter également la 1ère collaboration de recherche dans le cadre programme **Ligne de vie** : Etude sur « le lien Social Péritraumatique et son Influence sur les Trajectoires Post-Traumatiques » : Le Cn2r poursuit le développement de son programme de recherche pluridisciplinaire visant à étudier l'impact de l'exposition à un événement potentiellement traumatique sur les trajectoires de vie des personnes concernées. Ce programme, intitulé « Ligne de Vie » (LDV), entend étudier le parcours de santé des individus exposés, et tout particulièrement leur évolution psychologique, en lien avec d'autres volets indissociables de leur existence : environnement social, situation économique et juridique, etc

Il a pour spécificité d'être ouvert à tout type de trauma, de proposer une qualification fine de l'événement vécu par le biais de mesures tant quantitatives que qualitatives et de ne pas restreindre l'inclusion aux individus engagés dans un parcours de soin. Il s'adresse à l'ensemble de la population générale afin de mieux apprécier la multitude de trajectoires possibles.

Ces contours définis, l'année 2023 a permis le montage d'un projet de recherche post-doctorale qui sera la première étude du programme portant sur « le lien social péritraumatique et son influence sur les trajectoires post-traumatiques ». Celle-ci a pour double objectif de :

- Clarifier le rôle du soutien social perçu, à savoir les croyances générales d'une personne sur la disponibilité du soutien et sa satisfaction à cet égard, sur le développement ou non d'un TSPT et son évolution dynamique au cours du temps ;
- Mettre à l'épreuve le modèle de recherche de LDV, affiner la stratégie de communication et assurer le maintien de la participation dans la durée.

Plaquette de présentation réalisée par le CN2R



Presentation_general
e 01 2023.pdf

7/ Sur les travaux en cours à la DIAV pour faciliter le maintien, le retour à l'emploi et à l'insertion des victimes

Contexte

Une convention DIAV – Pôle Emploi a été signée le 1er décembre 2017, au sein de laquelle Pôle Emploi s'engageait à former ses professionnels et à contribuer au réseau territorial de l'aide aux victimes pour apporter un service de qualité et adapté aux problématiques des victimes de terrorisme.

Lors d'une réunion en janvier 2020, la volonté de poursuivre la collaboration entre la DIAV et Pôle Emploi a été partagée mais la reconduction de la convention n'a pas été privilégiée par la direction générale de Pôle Emploi qui ne souhaite plus signer de conventions avec la sphère publique sur des missions légales de pôle emploi.

Les travaux n'ont pas été poursuivis en raison de la période COVID 19 puis du départ de la conseillère santé et affaires sociales de la DIAV.

Pour autant, l'amélioration du retour à l'emploi des victimes constitue l'une des actions de l'axe 1 « Renforcer le service public de l'aide aux victimes » du plan interministériel de l'aide aux victimes (PIAV).

Il est donc proposé de mener des travaux afin d'identifier des axes d'amélioration de retour et maintien dans l'emploi des victimes à partir des constats formulés par ces dernières, des dispositifs existants et initiatives développées localement.

Objectifs des Travaux

- Identifier les freins du retour à l'emploi/activité des victimes
- Identifier des dispositifs innovants mis en œuvre par des employeurs
- Améliorer l'accompagnement des victimes dans le retour à l'emploi
- Formuler des recommandations pour lever les freins au retour à l'emploi des victimes et généraliser les bonnes pratiques

8/ Sur l'accompagnement psychologique des victimes

Les violences, qu'elles soient faites aux femmes ou commises sur des enfants notamment dans un cadre intrafamilial, ont des conséquences sanitaires graves, qui requièrent une prise en charge et des dispositifs adaptés et pluriprofessionnels vers lesquels le guichet unique pourra orienter les victimes.

Le parcours des victimes de violences est d'ores et déjà en cours de structuration. En effet, différents « lieux uniques » offrant un accueil ainsi qu'une prise en charge globale pluridisciplinaire et pluriprofessionnelle des victimes ont été créés au cours de ces dernières années. Ils accueillent principalement les enfants et les femmes victimes de violences sexuelles, intrafamiliales, conjugales : Les Unités d'Accueil Pédiatriques des enfants en Dangers (UAPED) (instruction DGOS du 03 novembre 2021), Les structures de prise en charge globale des femmes victimes de violence dites Les « maisons des femmes ».

Les travaux menés dans le cadre du projet de « guichet unique des victimes » ont mis en évidence les points suivants :

- **La prise en charge des enfants victimes de violence** nécessite la structuration de dispositifs spécifiques de type UAPED en raison de l'âge de la victime qui exige une prise en charge adaptée, mais aussi en raison de la nécessité de bénéficier de l'expertise et compétences de professionnels formés à l'accueil, l'écoute et à la prise en charge des enfants.
- Il faut laisser aux acteurs locaux le choix de regrouper ou pas au sein de mêmes locaux les dispositifs d'accueil et de prise en charge des enfants et des femmes de type UAPED et maison des femmes (par exemple la maison Mazzarine à Avignon). Ces regroupements sont le fruit d'un historique local, qu'il faut respecter sur chaque territoire. Tenter de dupliquer un seul modèle serait contre-productif.
- **La coordination des professionnels intervenants** dans la prise en charge des victimes, la connaissance de leur environnement (territoire de santé, juridiction etc..) et des dispositifs existants est la clé de réussite du parcours coordonné de la victime.

Outre la coordination institutionnelle au sein des CLAV qui a été majoritairement plébiscitée, les formations croisées entre les professionnels des différents champs (santé, justice, intérieur, social) ont été citées comme outil de décloisonnement des professionnels d'un même territoire, vecteur d'interconnaissance et de partage des modalités d'intervention et des pratiques professionnelles.

- **Des dispositifs « d'aller vers » à développer** : notre territoire métropolitain et ses Outre mers revêtent des réalités géographiques et territoriales très différentes qui nécessitent le déploiement de dispositifs « d'aller vers » les victimes pour permettre aux plus éloignées d'entre elles d'accéder à des professionnels formés afin de disposer d'un accès équitable aux structures et dispositifs.

Le déploiement des structures de type UAPED et maison des femmes n'est pas envisageable, voire ne serait pas pertinent à une échelle infra territoriale pour des raisons financières et de capacité à mobiliser les professionnels compétents. Pour autant, la création d'équipes mobiles (par exemple l'équipe mobile pour la prise en charge des femmes victimes de violences sur le territoire Béarn & Soule), mais aussi l'organisation de permanences au sein de lieux d'accueil plus généralistes (maison des adolescents, point d'accueil et d'écoute jeunes, CEGIDD, centres sociaux etc..) permet de détecter et de prendre en charge les victimes de violences mais aussi de réduire les inégalités territoriales d'accès aux dispositifs.

- Force est de constater que certains publics cumulant des vulnérabilités du fait de leurs âge, de leur handicap ou de leur orientation sexuelle sont très peu représentés, voire quasi absents des files actives de ces structures. Les constats remontés lors de ces travaux concordent avec ceux posés dans le rapport de la concertation des Etats généraux des maltraitances publiées en novembre 2023.

La création de dispositifs et structures spécifiques pour la prise en charge des autres publics vulnérables victimes de violences n'apparaît pas pertinente. L'adaptation des dispositifs existants, de leurs organisations ainsi que la formation des professionnels est donc à privilégier.

La visibilité des dispositifs de détection et de prise en charge de ces personnes victimes (personnes âgées, personnes en situation de handicap, LGBTetc..) est également à améliorer et à mettre en cohérence avec la future stratégie de lutte contre les maltraitances.

Garantir un accompagnement psychologique à toutes les personnes victimes :

- **Les personnes blessées au cours d'un acte de terrorisme et qui figurent sur la liste officielle des victimes transmise par l'État à l'Assurance Maladie** bénéficient à ce titre de la prise en charge intégrale (dans la limite des frais réellement engagés de tous leurs soins médicaux en lien avec cet événement (consultations médicales, frais de transport, médicaments, forfait hospitalier...), et sans avance de frais. Sous certaines conditions, les victimes d'acte de terrorisme peuvent également bénéficier d'une partie de la prise en charge de leur suivi psychologique par un psychologue libéral en se rapprochant du correspondant « acte de terrorisme » de sa caisse d'assurance maladie. Dans tous les cas, le reste à charge peut être pris en compte par le Fonds de garantie des victimes d'actes de terrorisme et d'autres infractions (FGTI) au titre de l'indemnisation du préjudice subi.
- **La prise en charge du suivi psychologique des victimes qui ne sont pas victimes d'actes de terrorisme (violences-accident collectif – actes sériels- changement climatique)** ne bénéficient pas de prise en charge de leur suivi psychologique par l'assurance maladie.

Hormis la prise en charge de la cellule d'urgence médico-psychologique (CUMP) lors d'une situation sanitaire exceptionnelle (SSE) et l'accompagnement psychologique par une association d'aide aux victimes (AAV), qui intervient dans le post-immédiat et le moyen terme et est limité dans le temps, la victime prise en charge par un psychologue libéral doit payer les séances.

De plus, il s'avère que le dispositif « mon psy », qui permet aux assurés de bénéficier de 8 séances par an chez un(e) psychologue ne semble pas correspondre au profil des victimes, ce dispositif ciblant les troubles psychiques d'intensité légère à modérée.

L'analyse des questionnaires ainsi que les auditions ont confirmé que cette dépense constitue un réel frein à l'accompagnement et à la prise en charge psychologiques de certaines victimes, qui ne disposent pas des ressources nécessaires pour engager ces frais dans la durée.

La DIAV recommande de Garantir à toutes les victimes un accompagnement psychologique par le remboursement de séances de psychologues ou en adaptant le dispositif « mon psy ».

9/ Sur les liens avec des actions mises en place avec des partenaires

Mémo de vie

Mémo de Vie est une plateforme gratuite créée pour venir en aide à toute personne victime de violences répétées, notamment pour celles qui se trouvent en état de vulnérabilité et/ou d'isolement. Outil digital sécurisé et personnel, Mémo de Vie permet de faciliter une prise de conscience, soutenir la mémoire, sécuriser des données sensibles et accéder aux contacts et informations utiles. Ce, dans la perspective de parvenir à s'extraire des violences subies.

Parce qu'il fait l'objet d'une diffusion au sein des réseaux de professionnels, Mémo de vie est aujourd'hui reconnu par de nombreux acteurs de terrain et institutionnels.

Un premier rapport compilant les actions menées, l'impact de Mémo de Vie et les retours utilisateurs, pour le premier semestre 2024 a été réalisé. Une description des actions menées avec les acteurs de la Justice et des forces de l'ordre, de la Santé et du secteur social qui visent à mettre des partenaires en relation, à provoquer des rencontres, à initier des partenariats. Une recherche-action a été également engagée avec une universitaire sur la notion de contrôle coercitif.

L'objectif est également de favoriser le décloisonnement entre la société civile, le milieu institutionnel et les secteurs engagés.

Quant aux utilisateurs, il ressort de commentaires laissés sur la plateforme qu'il y a un impact positif en ce que l'utilisation de Mémo de vie vient rassurer les personnes qui s'en saisissent, indépendamment de la suite qui sera donnée.

On comptabilise 85246 documents stockés et 66 387 visites sur le site, ce qui signe une nette progression par rapport aux chiffres de 2023. La visibilité exponentielle de Mémo de vie dans les médias, y compris au-delà de nos frontières nous autorise à penser que cet outil continuera à se déployer et ainsi à toucher de nouvelles victimes qui n'auraient pas engagé de démarches d'aide auprès des services institutionnels.

Les témoignages sur le site de France Victimes

Le site internet France Victimes a récemment mis en place sur la page d'accueil de son site internet une rubrique intitulée « Témoignages de victimes », où l'on peut y retrouver divers témoignages ou partager son propre témoignage.

Cette rubrique a pour but de sensibiliser un maximum de personnes à la question des victimes, tout en incitant les personnes victimes qui n'osent pas prendre la parole, ce en toute confidentialité,

Toutes les personnes en tant que victimes ou proches de victimes doivent savoir qu'il/elle n'est pas seul.e et qu'il/elle peut obtenir de l'aide gratuitement par des professionnels formés.

L'engagement quotidien de France Victimes est de permettre à toutes les personnes concernées d'avoir connaissance de leurs droits et comment les faire valoir, d'être soutenues psychologiquement et dans toutes les démarches administratives et sociales.

En termes de process, la parole de la personne est recueillie via un formulaire. L'équipe Communication anonymise l'écrit et le retranscrit en veillant à conserver le fond.

La Fédération reçoit en moyenne nous en recevons 2 par mois environ. Il y a encore peu d'exploitations de ce recueil de témoignages mais c'est une perspective à venir.

En termes de premiers retours, il apparaît que les victimes sont reconnaissantes de pouvoir publier leur témoignage, ce qui leur procure un sentiment d'être entendu ou de poursuivre leur parcours de reconstruction.

Outre le site internet, il faut noter que France Victimes a désormais beaucoup de sollicitations via les réseaux sociaux, où les victimes demandent des explications, du soutien, etc.

Mission relative à la prévention, au repérage et au signalement des violences sexuelles et sexistes dans le cadre d'une relation d'autorité et à l'accompagnement des victimes.

Audition de Laëtitia DHERVILLY, Haute-fonctionnaire à l'égalité entre les femmes et les hommes au ministère de la Justice- 2 avril 2024

Les missions de la HFED au sein du ministère de la justice

La circulaire du Premier ministre du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes prévoit qu'au sein de chaque département ministériel, une Haute ou un Haut fonctionnaire est nommé afin de définir et mettre en œuvre la politique de son administration en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, tant sur les sujets ressources humaines que sur les politiques publiques.

La Haute-fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes du ministère de la Justice, directement rattachée auprès du Garde des Sceaux, a pour mission de :

- renforcer l'attractivité de tous les métiers de la justice pour les femmes et pour les hommes en veillant à promouvoir l'égalité d'accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
- coordonner, au sein du ministère, la préparation et le suivi du plan d'action interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le domaine de la lutte contre les violences subies par les femmes – violences sexuelles et sexistes - violences au sein du couple - violences intrafamiliales ;
- mettre en œuvre les priorités attribuées par le garde des Sceaux à l'action judiciaire : une justice réactive dans tous les territoires pour prévenir et détecter les violences, pour protéger les victimes, poursuivre les auteurs et renforcer leur suivi.

Les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes bénéficient ainsi d'un portage politique et directionnel fort et soutenu par la Haute-fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes au ministère de la Justice (cf. *Lettre de mission du 5 juillet 2022 portant à nomination la Haute-fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes Laëtitia Dhervilly*).



Lettre_mission_Haute_Fonctionnaire_ju

La politique de l'égalité entre les femmes et les hommes menée par le ministère de la Justice s'inscrit dans une dynamique interministérielle, portée par un plan gouvernemental et déclarée grande cause nationale par le Président de la République depuis 2017.

Le plan « Toutes et Tous Egaux », annoncé par la Première ministre Elisabeth Borne, le 8 mars 2023, structure l'action du Gouvernement autour de 4 axes : la lutte contre les

violences faites aux femmes, la santé des femmes, l'égalité professionnelle et économique et la culture de l'égalité.

L'action judiciaire visant à lutter contre les violences sexuelles et sexistes

Véritable priorité de la politique pénale, la lutte contre les violences faites aux femmes et en particulier les violences sexuelles a fait l'objet d'évolution législatives récentes :

La loi du 3 août 2018 a permis d'étendre la répression du viol à tout acte de pénétration sexuelle que l'auteur des faits aurait imposé à la victime de commettre sur lui-même. Elle a renforcé la répression du harcèlement notamment du cyber harcèlement et crée les infractions d'outrage sexiste (dit harcèlement de rue) ainsi que de délit de voyeurisme.

La loi du 21 avril 2021 vise à renforcer la protection des victimes mineures. La loi fixe un âge en deçà duquel un mineur ne peut consentir à un acte sexuel : cet âge est de 15 ans. Toute relation sexuelle entre un majeur et un mineur de moins de 15 ans est désormais un viol, la question du consentement ne se pose plus dès lors qu'un écart d'âge de 5 ans existe entre la victime et l'auteur. La loi fixe cet âge à 18 ans en cas d'inceste.

Cette loi a modifié le régime de la prescription pour mieux protéger les victimes mineures de criminels sexuels sériels, et a ajouté d'autres mesures visant à renforcer la protection des mineurs (lutte contre le phénomène de sextorsion sur internet et contre la prostitution des enfants notamment). La loi prévoit l'inscription automatique des auteurs de violences sexuelles sur les mineurs dans le fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes. Par ailleurs, les juridictions sont incitées à prononcer plus souvent la peine d'interdiction d'exercer une activité professionnelle ou bénévole au contact des enfants.

Au-delà des réformes législatives le Garde des sceaux a diffusé **des instructions de politique pénale** visant à lutter contre les violences sexuelles et visant à renforcer la prise charge des victimes à l'exemple de la circulaire du 26 février 2021.



Dépêche_2021_infr
actions_sexuelles_pi

Cette instruction adressée à l'ensemble des procureurs permet de poursuivre l'enquête y compris lorsque les faits apparaissent prescrits et invitent les parquets à informer les victimes précisément des suites des motifs du classement ainsi qu'à les orienter vers les associations d'aides aux victimes.

L'action des pouvoirs publics a permis d'accompagner les victimes tout au long de la procédure.

Le développement de conventions pour favoriser le dépôt de plainte à l'hôpital résulte d'une circulaire interministérielle le 25 novembre 2021 relative au déploiement des dispositifs d'accueil et d'accompagnement des victimes de violences conjugales, intrafamiliales et/ou sexuelles au sein des établissements de santé. Cette politique publique qui consiste à « aller vers les victimes » a permis le déploiement du recueil de plaintes et des preuves au sein de l'hôpital ou dans les structures de type maison des femmes.



Circulaire_2021_acc
accompagnement_victi

En déclinaison de cette instruction interministérielle, le Garde des sceaux a signé une convention en mai 2023 avec le réseau ReStart afin de développer sur l'ensemble du territoire national des lieux de prises en charge globale des femmes victimes de violences sur le modèle de la maison de femmes. Il s'agit d'offrir une prise en charge médicale et sociale garantissant l'instauration de liens étroits avec les services d'enquête et les juridictions.

Le Garde des sceaux a soutenu une augmentation du budget consacré à l'aide aux victimes essentielle en matière de lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Ainsi, le budget justice alloué à l'aide aux victimes est de 47 millions en 2024, contre 26 millions en 2017 soit une augmentation de 80%.

A ce titre, le document de politique transversal consacré à la lutte contre les violences faites aux femmes détaille tous les programmes justice (administration pénitentiaire, direction de la protection judiciaire de la jeunesse, services judiciaires, et programmes transversaux du secrétariat général). Tous ces programmes en constante augmentation contribuent à renforcer le traitement judiciaire des violences sexuelles et sexistes et ne se limitent pas à la lutte contre les violences intrafamiliales dont les actions récentes (création des pôles spécialisés VIF) ne doivent pas occulter les moyens dédiés à la lutte contre violences sexuelles.

Ainsi, un des axes majeurs d'amélioration de l'action judiciaire repose sur le déploiement des outils de formation à destination de tous les professionnels, élaborés par la MIPROF et l'école nationale de la magistrature, via des plateformes en ligne. Les acteurs judiciaires et en particulier les magistrats disposent d'outils intégrant non seulement les évolutions juridiques mais également les sciences humaines, sociologiques, et médicales pour mieux prendre en compte la spécificité des violences sexuelles.

Par ailleurs les actions de prévention et de sensibilisation menées localement par les parquets auprès des partenaires institutionnels et collectivités territoriales, en déclinaison des instructions diffusées par le Garde des Sceaux, sont déterminantes pour faire progresser la lutte contre ces violences sexuelles. **Ainsi, les interventions des parquets dans les établissements scolaires, les universités ou auprès des élus, mais également la signature de**

protocoles de signalements et d'articulation entre les procédures judiciaires et disciplinaires, permettent de renforcer les pratiques professionnelles en amont et en aval de l'action judiciaire.

Depuis 2017, le nombre d'affaires nouvelles de viols portées à la connaissance des procureurs de la République est en constante augmentation. Ainsi, 23.351 personnes ont été mises en cause dans des affaires de viols orientées par les parquets en 2022, contre 12.941 en 2017, **c'est une augmentation de 104%**.

Le nombre de condamnations de majeurs pour viol a augmenté de 30% depuis 2017 passant de 960 en 2017 à 1260 en 2022. Le nombre de condamnation de majeurs pour agressions sexuelles était de 5617 en 2017 et de 7485 en 2022.

La progression est encore plus importante s'agissant des condamnations pour viol incestueux commis sur un mineur : elle est de 129% entre 2017 et 2021 passant de 177 à 405. Les condamnations pour agression sexuelle incestueuse ou atteinte sexuelle incestueuse ont progressé de 91% passant de 675 à 1290.

Le quantum des peines prononcées en matière de viol est de 11 ans en moyenne.

Les moyens pour accompagner la parole des victimes et faire fasse à l'augmentation des procédures transmises aux parquets sont à l'œuvre.

Nous avons des premiers résultats avec la mise en place des cour criminelles départementales dont la généralisation est effective depuis janvier 2023. Nous savons déjà que les crimes sexuels qui constituent 90% des affaires renvoyées devant les cours criminelles sont jugés plus rapidement et permettent de faire baisser les correctionnalisations.

La moyenne du délai d'audience des dossiers d'accusés détenus est en effet de 6,5 mois pour les accusés détenus et de 8,7 mois pour les accusés libres, ce qui est particulièrement bref au regard des 18 mois en moyenne du délai d'audience aux assises.

Sur les 8 premières cours expérimentatrices, on peut retenir qu'en 2019, ces 8 départements rendaient 182 décisions criminelles (hors CCD qui n'étaient pas encore mis en place) et qu'en 2022, ce fut 269 décisions criminelles (CCD + assises), soit une augmentation de décisions criminelles rendues de plus de 50%. Le taux d'acquittement est le même que pour les cours d'assises (environ 5 %).

Pour aller plus loin sur les CCD : un documentaire qui retranscrit la réalité judiciaire à l'occasion d'un procès pour Viol devant une CCD et filmé grâce aux dispositions de la loi confiance de 2021, portée par le Garde des Sceaux.

Références :

- Le [documentaire « Viol : Défi de Justice »](#), diffusé sur France 5 le 26 mars 2024, met en lumière pour la première fois un procès pour viol filmé au sein d'une Cour Criminelle

Départementale. Madame la Haute-fonctionnaire Laëtitia DHERVILLY a participé au débat qui a suivi dans [l'émission C ce soir](#) ;

Sur la définition du viol en droit interne :

Le Président de la République a fait part de sa volonté d'inscrire la notion de consentement dans la définition pénale du viol.

Cette volonté s'inscrit dans le cadre d'une réflexion actuellement en cours à la Chancellerie et ce alors qu'une mission parlementaire se déroule au sein de la délégation aux droits des femmes de l'assemblée nationale qui s'intéresse précisément à la question de la définition du viol dans le code pénal.

Conformément aux réformes déjà portées depuis 2017, le garde des Sceaux a fait part le 8 mars dernier de son objectif d'améliorer tous les outils, y compris juridiques, en matière de lutte contre les violences sexuelles et en particulier en matière de viol.

Après la loi Billon d'avril 2021 qui a permis d'inscrire dans la loi pénale le principe selon lequel toute relation sexuelle d'un adulte avec un mineur de moins quinze est constitutif d'un viol, la Chancellerie poursuit ses réflexions afin d'améliorer la définition du viol, en particulier sur la question du consentement.

Dans ce contexte, le Gouvernement sera donc particulièrement attentif aux propositions formulées par la mission d'information parlementaire qui feront l'objet d'une expertise par les services de la Chancellerie.

La Chancellerie veillera à améliorer la définition du viol en conciliant la protection maximale des victimes et le respect des exigences constitutionnelles en matière pénale.

Question posée pendant l'audition :

- Y a-t-il une jurisprudence de référence pour les affaires traitant de violences sous relation d'autorité ? l'action judiciaire est fondée sur un principe accusatoire : le procureur doit rapporter la preuve des éléments constitutifs de l'infraction tels que définie par la loi et donc vérifier si la loi pénale trouve à s'appliquer dans chaque situation. La question de la relation d'autorité est bien prise en compte dans la loi pénale : d'abord au titre de la contrainte morale qu'il conviendra d'établir pour démontrer la stratégie criminelle de l'agresseur, mais également au titre des circonstances aggravantes en démontrant l'abus de cette autorité et qui permet de réprimer le viol de 20 ans de réclusion criminelle au lieu de 15 ans.

La notion de « jurisprudence de référence » relève de l'appréciation souveraine confiée aux juges est donc difficilement transposable en France, d'autant que la loi pénale est d'interprétation stricte. Elle pourra s'intégrer dans le débat contradictoire entre l'accusation portée par le parquet et les droits de la défense. Mais au final c'est

la démonstration de la culpabilité de l'accusé en fonction des circonstances de l'espèce qui emporte la condamnation.

Les actions du ministère de la justice employeur pour protéger ses agents

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 inscrit dans ses textes la mise en place d'un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. (article 6 quater A créé par la Loi 2019-828 -art.80). Le dispositif s'adresse aussi aux agents témoins de ces actes.

Ce texte vient compléter l'article 40 du Code de la procédure pénale qui impose aux agents publics le signalement de crimes ou de délits dont ils auraient connaissance dans leurs fonctions.

Depuis le 16 décembre 2020, le ministère de la justice s'est doté d'un dispositif de signalement « Allodiscrim » à disposition des victimes ou témoins. Il permet de détecter tout agissement susceptible d'être qualifié de violences sexuelles ou sexistes y compris extra-professionnelles. Cette plateforme est gérée par un cabinet d'avocats spécialisés et garantit la confidentialité des échanges.

Le ministère s'est par ailleurs doté d'un **numéro vert** dédié au soutien psychologique individuel. Des psychologues cliniciens identifient le besoin de prise en charge et orientent les personnes vers une prestation de soutien psychologique individuel. Ils peuvent également, le cas échéant, orienter vers l'accompagnement juridique.

Le bilan du premier accord égalité au sein du ministère a permis de renforcer la prévention et la détection du harcèlement moral et sexuel, des agissements sexistes au sein du ministère. Des fiches réflexes sont largement diffusées auprès des agents et en particulier à des managers qui peuvent désormais s'appuyer sur un réseau de référents égalité/diversité spécialement formés (fiches et guides relatifs au traitement des discriminations et violences subies dans l'exercice des fonctions, guide de l'action disciplinaire).

Le nouvel accord égalité est en cours de négociation avec les organisations syndicales du ministère, lesquelles soutiennent une politique de « tolérance zéro » en matière de violences sexistes, sexuelles, harcèlements et discriminations. Ainsi, l'exemplarité, la responsabilité et la réactivité de l'institution vis-à-vis de ses agents devront être renforcées par des mesures concrètes : outils RH, formations, protection des victimes, sanction des auteurs.

Questionnaire Mission Violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité ou de pouvoir

Audition de Madame Bourdais, Directrice des sports

Mardi 2 avril à 15h30

0) Présentation préalable des missions de la Direction des sports au regard de la problématique des VSS sous relation d'autorité et de pouvoir

La protection des pratiquants sportifs est une mission régaliennne essentielle et prioritaire que le MSJOP conduit depuis maintenant quatre ans.

Sous le pilotage du ministère, l'arsenal juridique permet d'agir en amont en prévention pour appréhender les dérives notamment sexuelles en accompagnant les référents Lutte contre les Violences Sexuelles (LVS) dans l'élaboration et le suivi des plans de prévention / de formation / de signalement des fédérations sportives et des établissements d'entraînement de haut-niveau de façon pérenne.

Cet arsenal permet aussi de traiter les signalements et d'y apporter une réponse en prévenant la réitération des faits. Les préfets de département peuvent ainsi prendre des mesures de police administrative (mesures d'interdiction d'exercer, mesures d'urgence, mesures de fermeture d'établissement) à des fins de protection des publics, après enquête administrative réalisée par les services déconcentrés du ministère. Ces procédures sont indépendantes et complémentaires des éventuelles actions pénales ou disciplinaires.

1) La Prévention : socle de l'édifice :

-Quels sont les moyens déployés dans les secteurs du sport pour prévenir les VSS ?

Le 1^{er} volet de la prévention : le contrôle de l'honorabilité des intervenants en EAPS

Dans la perspective de renforcer la protection des pratiquants et notamment des mineurs des violences à caractère sexiste et sexuelle, un contrôle d'honorabilité a été généralisé à l'ensemble des bénévoles dans le sport.

Les éducateurs sportifs bénévoles, les exploitants et dirigeants d'EAPS, les juges, les arbitres des fédérations sportives sont désormais soumis aux mêmes obligations légales d'honorabilité que les professionnels.

Ce contrôle repose sur le déploiement d'un système d'information (Si honorabilité) qui opère un contrôle automatisé du FIJAISV : à ce jour, près de 2 millions de contrôles ont été effectués, 88 fédérations ont déposé au moins une liste (sur 120 fédérations agréées). Ces contrôles ont permis d'identifier 292 personnes en situation d'incapacité d'exercer (dont 132 sont des personnes dirigeantes).

La loi n°2024-201 du 8 mars 2024 visant à renforcer la protection des mineurs et l'honorabilité dans le sport a encore renforcé ce dispositif. Cette loi vient sécuriser les procédures liées au contrôle d'honorabilité et étendre le champ des mesures de police administrative aux dirigeants lorsqu'ils sont eux-mêmes mis en cause ou lorsqu'ils emploient ou permettent

l'intervention d'une personne faisant l'objet d'une incapacité ou d'une mesure administrative d'interdiction d'exercer. La loi a également permis de consacrer le principe de signalement par les fédérations agréées au ministre chargé des sports.

Le 2^{ème} volet de la prévention : les actions des réseaux du MSJOP et de ses partenaires

Les actions de prévention grâce à l'action coordonnée et complémentaire de l'ensemble des 3 réseaux du Ministère, par l'intermédiaire de référents : au sein des fédérations, des établissements publics, et des services déconcentrés. Ils assurent ainsi le déploiement de plans stratégiques de prévention rendus obligatoires portant sur 3 thématiques :

- Les procédures de remontées des signalements, et notamment les stratégies de communication
- La mise en place des sessions de sensibilisation et/ou de formations
- L'accompagnement des victimes

Afin d'assurer la mise en place de ces actions, le Ministère met en place depuis plusieurs années un appel à manifestation d'intérêt permettant de soutenir des associations nationales identifiées comme étant spécialistes de la prévention de toutes les formes de violences et de discriminations dans le sport. Cette année, 27 associations ont été financées par cet intermédiaire pour un montant de 605 500 euros, soit une augmentation de 63% par rapport à l'année 2022-2023 (12 associations soutenues pour un total de 381 500 €).

-Quelles sont les sensibilisations, formations ou les campagnes de communication, labels (terrain égalité), chartes pour sensibiliser aux VSS ?

Du point de vue de la formation/sensibilisation, plusieurs actions sont mises en place à différentes échelles :

- Des séminaires sont organisés depuis près de 3 ans dans le cadre du programme national de formation, à destination de l'ensemble des agents du Ministère des Sports. Ils visent à développer les compétences des référents VS au sein des 3 réseaux grâce aux interventions conjointes d'associations spécialisées, afin de développer les connaissances relatives à la lutte contre les violences et les discriminations, ainsi qu'aux présentations de certains référents dans le but d'alimenter la construction des plans de prévention par un partage d'actions déjà mises en place.
- Des sessions de sensibilisation et de formation sont également organisées au niveau territorial par les services déconcentrés, ou bien par les fédérations qui pour certaines d'entre elles ont intégré des modules en ligne dans le cadre de leurs formations fédérales.
- Les établissements publics (INSEP, écoles nationales, CREPS), dans leur stratégie éthique et intégrité, ont conçu des programmes de sensibilisation et de formation en direction de l'ensemble des publics présents au sein de leurs structures : sportifs de haut niveau, agents, encadrement sportif et médical, formateurs, ainsi que les stagiaires pour lesquels la loi du 2 mars 2022 a rendu obligatoire l'intégration d'un module consacré à la prévention des violences et des discriminations dans les

formations professionnelles de la filière JEPS délivrées par tous les organismes publics ou privés.

Concernant le label Terrain d'égalité, celui-ci a été créé dans le cadre du plan héritage de l'Etat pour Paris 2024 et résulte d'un travail porté par le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, avec le ministère des Sports et la Délégation interministérielle aux grands événements sportifs (DIGES). La labellisation s'adresse aux organisateurs de grands événements sportifs internationaux et vise à valoriser les organisations ayant mis en place des procédures permettant de promouvoir l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles.

-Autre méthode utilisée ?

Plusieurs outils ont été conçus afin d'accompagner les différents acteurs et actrices du monde sportif au niveau de la prévention des violences, accessibles sur le site du Ministère (lien [ici](#)) :

- Petit guide juridique « *Mieux appréhender les conséquences juridiques des phénomènes d'incivilités, de violences et de discriminations dans le sport* » - 3ème édition, janvier 2021, qui permet d'apporter un éclairage pédagogique permettant à chaque acteur du sport de bénéficier d'un premier niveau d'informations juridiques.

- Guide juridique « *Mieux connaître les conséquences d'une incivilité, d'une violence et d'une discrimination dans le champ du sport* » - 5ème édition, mars 2023 (1ère édition en 2004), guide exhaustif présentant l'ensemble des informations législatives, réglementaires et en termes de jurisprudence concernant chacune de ces thématiques permettant d'apporter des connaissances sur les types de comportements déviants, les risques encourus ainsi que les droits et dispositifs d'aide mis à disposition pour les victimes.

- [Module Genially](#) de sensibilisation aux violences dans le sport, accessible en ligne

-Votre évaluation de la prévention

Le travail lancé depuis plusieurs années maintenant a permis de mettre en place de nombreuses actions de prévention au sein de l'ensemble des réseaux du Ministère des Sports, permettant ainsi de s'assurer du déploiement de cette politique publique. Ce développement s'est notamment traduit par :

- La constitution de réseaux de référents au sein des fédérations, des établissements publics et des DRAJES, qui constituent le relai de la conception des plans de prévention et de leur mise en œuvre
- Une montée en compétences des agents en charge de la prévention des VSS avec dans un premier temps une focalisation autour de la compréhension et de la prévention des violences sexuelles, pour élargir progressivement le spectre autour aujourd'hui de toutes les formes de violences et de discriminations dans le sport
- La conception de plans de prévention qui s'étoffent d'année en année

Un travail conséquent subsiste encore bien sûr, pour s'assurer notamment du développement uniforme de ces plans de prévention, mais aussi de leur qualité et de leur appropriation effective par les acteurs, au plus près des pratiquants dans les clubs de proximité.

-Que faudrait-il mettre en place pour améliorer la prévention des VSS et sur quels acteurs s'appuyer (internes ou externes) : fédérations et associations, syndicats, producteurs, services de prévention de santé au travail ?

Un accompagnement soutenu du Ministère en direction des fédérations, des établissements et des services déconcentrés doit se poursuivre afin de généraliser les plans de prévention, la montée en compétences des agents, le contrôle de la mise en œuvre des actions (contrats de délégation avec les fédérations).

L'identification des associations spécialisées doit également continuer afin de pouvoir répondre aux nouvelles thématiques identifiées. Ce travail partenarial a pour objectif de développer des contenus de formation répondant aux besoins des différents réseaux du Ministère.

2) Le Repérage : 2^{ème} étape de l'acculturation

- Quels sont les moyens mis en place à ce jour ?

Une cellule dédiée a été créée fin 2019 par le ministère chargé des sports au sein de la direction des sports. Elle coordonne la remontée et le transfert des signalements aux services départementaux du ministère (SDJES) sous l'autorité des préfets de département pour conduire les enquêtes administratives. D'autres adresses de signalement ont pu également été créées par des fédérations et des établissements publics.

Certains partenariats avec des associations spécialisées permettent également de proposer un canal de signalement supplémentaire à disposition des signalants.

- Votre évaluation des cellules d'écoute, des circuits de signalement : accessibilité, délais, efficacité, retour aux victimes et aux agresseurs...

La cellule signal-sports est identifiée par le mouvement sportif, et tous les signalements sont supposés lui remonter. Certaines fédérations sont à la pointe sur le traitement des signalements de violence : centralisation au niveau fédéral du traitement des VSS, modification du règlement intérieur pour mieux intégrer cette thématique dans la procédure disciplinaire et le régime de sanction, suspension à titre conservatoire systématique en cas de signalement grave, etc.

Concernant le retour aux victimes et leur accompagnement, le sujet constitue un point d'attention particulier pour le MSJOP. Au niveau de la cellule signal-sports, les signalants (victime ou non) reçoivent systématiquement un accusé de réception dans les 24 heures. Elles sont alors orientées vers une association d'aide aux victimes.

Les statistiques de la cellule mettent en évidence que le canal « signal-sport » est de mieux en mieux connu, en particulier des victimes ou de leurs proches qui représentaient en 2023, 63% de l'origine des signalements contre 52% l'année précédente.

Toutefois, l'administration n'est pas en mesure de communiquer les mesures administratives individuelles défavorables à des tierces personnes. Ainsi, la direction des sports ne peut informer une victime que son agresseur a fait l'objet d'un arrêté d'interdiction d'exercer. Cette

situation peut s'avérer complexe à gérer pour des victimes qui ont besoin de connaître l'issue d'une procédure qui témoigne de la prise en compte de leur situation par l'Etat, pour pouvoir démarrer leur processus de reconstruction.

- Votre évaluation de la gouvernance

-Comment optimiser selon vous le repérage des VSS ?

Le repérage des VSS pourra être optimisé par un accroissement, voire une systématisation de la sensibilisation et de la formation de l'ensemble des acteurs et actrices du monde sportif, avec des contenus portant sur l'accueil de la parole notamment, mais aussi sur la compréhension des différentes notions clés.

La libération de la parole est essentielle. C'est d'ailleurs l'objectif de la nouvelle campagne de communication grand public, Signal-sports sur les réseaux sociaux lancée le 26 février.

3) Les Sanctions : indispensables pour développer la confiance, améliorer les déclarations, infléchir les comportements

-Les types de sanctions mises en place (administratives, financières, pénales) : modalités, effectivité)

Plusieurs procédures peuvent être conduites dans le cadre d'un signalement de violence. Elles sont toutes indépendantes et ne poursuivent pas les mêmes objectifs. Elles peuvent être mises en œuvre de manière simultanée :

- La procédure pénale : faisant suite à un signalement de l'administration au procureur de la République (article 40 CPP) ou à une plainte ou main courante déposée par la victime ou ses représentants légaux.
- La procédure administrative (article L. 212-13 et L. 322-3 du code du sport) : dès lors qu'une personne exerce des fonctions d'encadrement, arbitre, juge, dirigeant, intervenant auprès de mineurs et que le maintien en activité constitue un danger pour la santé ou la sécurité physique ou morale de pratiquants. La procédure administrative peut conduire à la prise de mesures d'interdiction d'exercer ou dans de plus rares cas, de fermetures d'établissement. Une procédure d'urgence permet d'écarter immédiatement une personne d'un établissement d'activités physiques et sportives lorsqu'un danger grave et imminent est établi afin de prévenir la réitération des faits et assurer la protection immédiate des pratiquants. Depuis la création de la cellule 624 décisions ont été prises par les préfets de département.
- La procédure disciplinaire des fédérations sportives : les fédérations doivent conduire des procédures disciplinaires et leur commission disciplinaire pour prendre des sanctions et mesures conservatoires vis-à-vis de leurs membres. Elles ont dix semaines pour conduire à son terme la procédure. Les sanctions sont variées (il en existe 17 – voir règlement disciplinaire type) et vont de l'avertissement à la radiation. Depuis la création de la cellule, 330 mesures disciplinaires ont été portées à la connaissance de l'administration.
- La procédure interne aux établissements sous la tutelle du MSJOP : cette procédure vise à sanctionner le non-respect du règlement disciplinaire de l'établissement, lorsqu'un athlète/encadrant accueilli au sein de l'établissement est mis en cause.

- La procédure disciplinaire de la fonction publique : lorsqu'un cadre d'Etat est mis en cause dans un signalement (par exemple, un entraîneur national sous la responsabilité hiérarchique de la directrice des sports), une procédure disciplinaire est conduite.

-évaluation, points de blocages, y compris financiers ? Si oui par qui et/ou pourquoi ?

Concernant les procédures administratives, dans un cas sur deux, l'ouverture d'une enquête aboutit à la prise d'une mesure administrative. Ainsi, depuis 2020, ce sont 624 mesures d'interdiction qui ont été prononcées.

L'accroissement de l'activité pour traiter les signalements a conduit au renforcement des services en effectifs : 20 postes d'inspecteurs de la jeunesse et des sports ont été créés et affectés dans les services départementaux au 1er septembre 2023, 36 nouveaux postes seront créés au 1^{er} septembre 2024.

Ces chargés de missions ont des missions bien déterminées sur ces politiques publiques prioritaires :

- Mobilisation sur le plan d'inspection et de contrôle (cible de 6 226 contrôles à réaliser entre le 1er septembre 2023 et le 31 août 2024) ;
- Diligenter les enquêtes et prendre les mesures de police administrative ;
- Déployer la stratégie de prévention au niveau départemental sous l'impulsion régionale et sous la coordination de la direction des sports ;
- Faire identifier les services départementaux comme acteur territorial de protection des personnes avec les autres acteurs publics comme l'école, la petite enfance, la santé, l'aide sociale à l'enfance, la protection de la jeunesse, la justice, les forces de l'ordre.

Concernant les procédures disciplinaires fédérales, ce sont 330 sanctions qui ont été portées à la connaissance de l'administration. Dans les faits, ce chiffre est bien plus élevé car toutes ne communiquent pas leurs décisions disciplinaires.

Une augmentation constante du nombre de mesures et de sanctions prises démontre toutefois une prise en compte croissante du sujet avec une réponse forte de l'Etat et des fédérations à l'encontre des mis en cause de violence.

Toutefois, l'analyse est variable d'une fédération à l'autre, avec des fédérations très investies et d'autres encore réticentes à sanctionner sur le volet disciplinaire.

-Que faut-il mettre en place, avec quels acteurs et quels moyens, pour rendre plus efficaces les sanctions ?

La bonne application des mesures administratives et incapacités est contrôlée sur place par les services déconcentrés (SDJES). Les dernières instructions de la direction des sports aux services prévoient un contrôle systématique pour assurer l'efficacité des mesures. Le non-respect d'une mesure par l'intéressé ou le responsable de la structure est passible de sanctions pénales.

La direction des sports s'investit également dans la formation des commissions de discipline et des comités éthiques des fédérations, ainsi que des conseils départementaux de la jeunesse, des sports et de la vie associative afin d'acculturer l'ensemble des instances aux problématiques spécifiques des violences à caractère sexuel et d'harmoniser les pratiques.

4) L'Accompagnement :

-mis en place pour les victimes

Plusieurs partenariats ont été établis au niveau du Ministère et/ou des fédérations et des établissements avec des associations spécialisées dans l'accueil de la parole : *la Voix de l'Enfant, Les Papillons, L'Enfant bleu, Colosse aux pieds d'argile...* Le Ministère finance également cette année plusieurs programmes de reconstruction par la pratique sportive (*Stop aux Violences Sexuelles, Fifty Fifty, Active Ton Potentiel par l'Escrime, Fight for Dignity*)

-mis en place pour les agresseurs

Aucun accompagnement n'est mis en place à ce jour par la direction des sports ou ses partenaires à destination des agresseurs concernant des faits de violences sexuelles. Cependant, ces actions devront sans doute être intégrées dans les plans de prévention, y compris pour permettre d'accompagner les structures touchées par des cas (clubs au sein desquels un éducateur aurait été suspendu par exemple). Le travail déjà engagé avec les CRIAVS devrait permettre d'aborder progressivement cette thématique avec l'appui de structures spécialisées. Une journée consacrée à ce sujet sera d'ailleurs organisée le 11 avril prochain par le CRIAVS Auvergne-Rhône-Alpes.

- votre évaluation, en particulier sur l'accessibilité aux dispositifs de soutien, d'accompagnement, de retour aux victimes et aux agresseurs

Les dispositifs de soutien se multiplient au sein des fédérations, des établissements publics, et de certains services déconcentrés, grâce à la signature de conventions permettant d'acter des partenariats. Cependant, ils ne sont pas encore systématiques, il est donc nécessaire qu'un accompagnement des victimes puisse être systématiquement proposé.

Concernant le retour aux victimes, il s'agit d'un élément complexe en raison de la configuration et de la confidentialité des enquêtes administratives qui ne permettent pas de communiquer aux victimes des éléments tant que l'enquête n'est pas close.

-Quels sont les freins et quelles seraient les pistes d'amélioration ?

Freins : le cadre législatif et réglementaire est posé mais son appropriation par l'écosystème sportif très marqué par le bénévolat doit être amélioré.

Pistes d'amélioration : ce sujet sera traité dans le cadre du projet de loi « héritage post JOP 2024.

5) Tableau synoptique pour aider à la réflexion

	Dispositifs	Acteurs	Observation	Freins	Leviers
Prévention		Associations de prévention et d'accompagnement des victimes Réseaux des référents			
Repérage		Réseaux des référents			
Sanction	Pénal, disciplinaire fédéral, administratif, disciplinaire établissement, disciplinaire fonction publique	Préfets, SDJES, Signal-sports, commissions de disciplines des fédérations/établissements/ DGRH			
Accompagnement					



**MINISTÈRE
DES SPORTS
ET DES JEUX OLYMPIQUES
ET PARALYMPIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

CHIFFRES CLÉS DES SIGNALEMENTS DE VIOLENCES DANS LE SPORT AU 31 DECEMBRE 2023

1284 personnes mises en cause (dont **95 %** d'hommes) depuis la création de la cellule (**377** mis en cause supplémentaires depuis le 1^{er} janvier 2023)

● **911**

mis en cause sont des éducateurs sportifs (professionnels, stagiaires ou bénévoles)

● **19**

affaires liées au milieu du handicap

● **65**

fédérations sportives concernées

● **81 %**

des victimes sont de sexe féminin

● **77 %**

des victimes étaient mineures au moment des faits

89,9 %

des faits dénoncés concernent des faits de violences sexuelles

FOCUS 2023

377 personnes mises en cause (dont **95 %** d'hommes)

● **15**

mis en cause avaient un statut d'agent public au moment des faits

● **293**

mis en cause sont des éducateurs sportifs (professionnels, stagiaires ou bénévoles)

● **6**

affaires liées au milieu du handicap

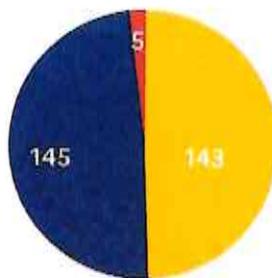
● **81 %**

des victimes sont de sexe féminin

● **31 %**

d'entre elles étaient âgées de moins de 15 ans au moment des faits

Sur **293** éducateurs sportifs mis en cause:



145 éducateurs bénévoles

143 éducateurs professionnels

5 éducateurs stagiaires

● **85 %**

des faits dénoncés concernent des violences sexuelles

Procédures administratives, judiciaires et disciplinaires - au 31 décembre 2023 :

● **46%**

des affaires sont closes

● **49%**

des signalements ont fait l'objet d'une décision administrative

● **99**

départements concernés (*pas de signalements pour départements: 9 et 976)

● **186**

signalements auprès des procureurs de la République au titre de l'article 40 transmis à la cellule

● **303**

mesures fédérales communiquées à la cellule

● **542**

mis en cause (42%) ont fait l'objet d'une plainte pénale ou d'une main courante (parmi les données dont la cellule dispose)

LE CONTRÔLE D'HONORABILITÉ

Contrôle des éducateurs sportifs bénévoles, des arbitres et exploitants licenciés des fédérations

● **1 911 455**

contrôles ont été effectués

● **88**

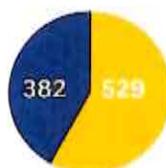
fédérations ont déposé au moins un fichier d'identités

Les **40 000** nouvelles cartes professionnelles délivrées en moyenne chaque année font l'objet d'un contrôle tous les ans.

● **292**

notifications d'incapacité ou mesures d'interdiction ont été prises dont 132 à l'encontre exploitants d'établissements d'activités physiques et sportives

Sur **911** éducateurs sportifs mis en cause :



529 éducateurs rémunérés ou éducateurs stagiaires, dont 81% ont une carte professionnelle valide au moment des faits

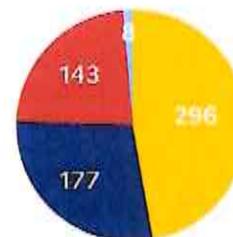
382 éducateurs bénévoles (contre 154 en 2022) Les éducateurs sportifs représentent 71% des mis en cause et les exploitants 11%.

Parmi les **89,9%** de signalements concernant des violences à caractère sexuel :

68 signalements concernent des structures de haut niveau (Pôles Espoirs, Pôles France, centres de formation de clubs professionnels) -> augmentation de **50%** par rapport à 2022 (**45** en 2023 et **23** en 2022).

371 victimes au moins (**29%**) avaient moins de 15 ans au moment des faits

624 mesures prononcées par les préfets de département pour **1284** mis en cause (49%)



296 décisions en urgence

177 mesures pérennes d'interdiction

143 notifications d'incapacité

8 arrêtés en urgence n'ayant pas conduit à la prise de mesures pérennes

**Mission interministérielle
Violences sexuelles et sexistes
sous relation d'autorité ou de pouvoir
Audition du réseau Elues locales
Lundi 8 avril à 16h00**

L'enquête menée en 2021 par le réseau EluesLocales auprès de 1 000 femmes élues fait apparaître le fait que 75% des femmes élues ont déjà été victimes de violences sexistes ou sexuelles au cours de leur mandat.

A 80%, ces violences sont le fait de collègues élus. Le secteur politique est donc particulièrement concerné par les violences sexistes et sexuelles commises sous relation d'autorité. Nous en apportons ci-dessous des témoignages et proposons plusieurs solutions pour y remédier.

L'**équilibre** au sein du conseil municipal entre le maire et le collectif des adjoints, équilibre inexistant aujourd'hui, doit être rétabli par un certain nombre de mesures.

Enfin, des évolutions législatives doivent impérativement venir **protéger la parole des femmes** qui est systématiquement remise en cause par la simple évocation de la présomption d'innocence.

Auditionnées

Julia Mouzon, Présidente du réseau EluesLocales

Elisabeth Stibbe, conseillère de Paris et du 13^{ème} arrondissement, Ambassadrice EluesLocales de Paris

Clarisse Réalé, conseillère municipale de Châteaulin, Ambassadrice EluesLocales du Finistère

Nathalie Raze, conseillère déléguée à Tournon-sur-Rhône, Ambassadrice EluesLocales d'Ardèche

Audition menée par

Christine Abrossimov, ministères sociaux

Bariza Khiarri, ancienne sénatrice et vice-présidente du Sénat

Christine Caldeira, SG de l'ANDRH

1. Présentation des actions du réseau EluesLocales sur les violences sexistes et sexuelles

Connaissance :

- Remontées et témoignages individuels réguliers, au national comme dans les réseaux
- Enquête conduite en 2021 sur les VSS auprès de près de 1 000 femmes élues

Information

- Relais d'information dans les réseaux des bonnes pratiques et des outils de prévention (exemple : numéro de la cellule psychologique de l'AMF), selon la disponibilité des Ambassadrices
- Existence d'une FAQ des Ambassadrices sur les VSS afin de pouvoir renvoyer les élues vers la structure pertinente, 1^{ère} étape de l'écoute.
 - o Les Ambassadrices et l'équipe EluesLocales ne sont pas formées juridiquement ni psychologiquement à l'accompagnement des victimes
 - o Le mandat d'Ambassadrice n'a pas vocation à jouer ce rôle auprès des femmes élues et l'équipe d'EluesLocales non plus
- Difficulté à identifier les bons acteurs de cette 1^{ère} étape :
 - o Les associations de lutte contre les VSS ne peuvent pas prendre en compte la spécificité du politique
 - o Les associations politiques (AMF) appréhendent mal la dimension genrée des violences
 - o Le réseau engagé sur ce sujet (AMRF) traite les violences hors du champ politique

Formation

- Formations conduites sur les VSS pour les élues intéressées depuis fin 2023 sur des ateliers de 4h.
- Formation animée pour la ville de Paris. Faible mobilisation des élus : quelques dizaines sur les 500 élus de la ville de Paris.

Accompagnement des victimes

Ce n'est pas le rôle d'EluesLocales qui est un organisme de formation des élus.

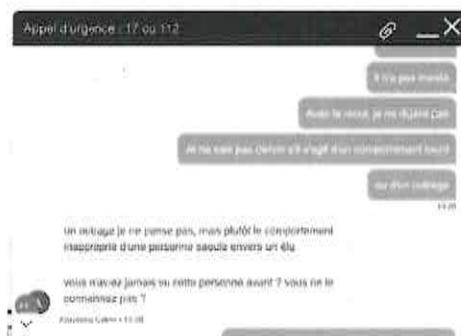
Cependant, l'existence du réseau permet de créer un guichet auquel les élues victimes peuvent s'adresser ainsi que des temps et des espaces dans lesquels la parole peut se libérer. Elle permet aussi de prévenir les violences car les agresseurs visent des victimes isolées, qui n'ont pas de soutien ni de ressources. Néanmoins, l'absence de structures organisées en capacité de prendre la mesure des violences et de protéger les victimes conduit à une impunité fréquente pour les agresseurs.

2. Témoignages de violences sexistes et sexuelles vécues par les femmes élues

- Le maire d'une de nos Ambassadrices lui met la main sur la cuisse. Elle réagit vivement, mais tout le monde dans l'entourage de cet élu sait qu'il a ce type de comportements et tout le monde

le passe sous silence. La protection des femmes qui l'entourent repose donc sur leur capacité à le repousser et il continue à agir en toute impunité.

- L'une des élues du réseau participe le 8 mars à une réunion d'une association de lutte contre les VSS et prend la parole à cette occasion pour recadrer un député et souligner son attitude sexiste. Un élu présent à cette réunion profite de la soirée qui suit pour intimider cette élue en la plaquant de force contre lui et par surprise puis en lui léchant l'oreille. Il lui explique à cette occasion que le féminisme ne sert à rien. La gendarmerie sollicitée répond que le geste est simplement déplacé et qu'il n'y a pas matière à porter plainte. Cette élue vit donc un traumatisme qui la contraint à un arrêt de travail et des frais de suivi psychologique en raison du stress post-traumatique. L'élu, lui, n'est pas inquiété.



- Dans une commune du Finistère, le maire est entendu pour agression sexuelle sur une agente de la collectivité. Les femmes dans la commune savent qu'il faut éviter le bar où il se rend le soir. Plusieurs témoignages font état d'agressions par le maire des personnes vulnérables (personnes âgées, etc.). La première plainte d'une ancienne adjointe au maire a fait l'objet d'un non-lieu, la deuxième également et le maire est toujours en poste. Le 1^{er} adjoint qui a dénoncé l'omerta a perdu ses délégations. Le travail pour faire émerger la parole repose sur les citoyennes et citoyens engagés qui essaient de briser l'omerta. Les trois victimes font l'objet d'une plainte par le maire en dénonciation calomnieuse. La première victime risque d'être mise en examen dans les semaines à venir. Le maire a également porté plainte contre des journalistes. Ces situations sont typiques de « procédures baillons » visant à faire taire les victimes et les lanceurs d'alerte. Tous les frais de protection du maire sont aujourd'hui pris en charge par sa protection fonctionnelle.
- Un adjoint a lancé « Ta gueule » à l'une des élues du réseau. Le 1^{er} adjoint présent n'a pas réagi. Le maire absent a été interpellé par écrit par l'élue. Il lui a, négligemment, répondu par retour de mail qu'il la recevrait. Ce qui depuis 15 jours n'est toujours pas fait.
- Une autre élue a été frappée par un élu de son équipe municipale. Elle doit toujours siéger en conseil municipal à côté de cet élu malgré sa demande adressée au maire de changer de place.
- Dans une autre commune, une élue, avec une expérience professionnelle dans le domaine de l'urbanisme, qui ne souhaitait pas assumer uniquement un rôle de secrétaire, s'est vu retirer sa délégation à l'urbanisme par le maire. Elle a pris attache par mail auprès de l'AMF départementale qui a fait une réponse à la mairie plutôt qu'à l'élue. Confrontée au harcèlement de ce maire, elle s'interroge sur sa démission.
- Dans une autre commune en Bretagne, une secrétaire de mairie a vécu une situation très difficile lors d'une soirée avec les élus du conseil, dont un vice-Président de la région Bretagne. Selon nos informations, elle aurait été contrainte ou incitée sous relation d'autorité à effectuer des

fellations en public lors de cette soirée. Des photos de cette soirée ont circulé. A notre connaissance, aucune plainte n'a été déposée. La victime a quitté son emploi.

Ces témoignages traduisent aussi le fait que paradoxalement, **les instances et associations d'élus : associations des maires, conseil municipal, Centre de gestion administré par des élus, sont souvent aujourd'hui les plus mal placées pour faire face aux violences faites aux femmes.**

Pour preuve, l'exemple de cette femme élue, adjointe, harcelée par son maire, qui contacte son association départementale des maires afin d'obtenir une aide et un conseil : laquelle association adresse sa réponse au conseil municipal au complet, agresseur compris, dans une ignorance totale du besoin de protection de cette élue et de sa parole.

Comme le rapporte une autre élue : « Les loups ne se mangent pas entre eux. »

A notre connaissance d'ailleurs, aucune formation sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles n'a jamais été menée ni même envisagée par l'Association des maires de France. A noter également que l'enquête menée conjointement par le Cevipof et l'AMF en novembre 2023 sur les démissions d'élus n'a porté aucune analyse genrée sur les démissions d'élus. Le nombre de femmes élues ayant démissionné de leur mandat, en proportion de leur représentation, est donc inconnu.

3. Solutions proposées par le réseau EluesLocales

1. Rétablir l'équilibre entre le maire et son conseil municipal

Dans le secteur privé, un manager préssumé harceleur est mis à pied par précaution car la parole de l'employé victime prévaut dans le code du travail.

En politique, la victime continue à travailler avec son harceleur ou son agresseur, doit se mettre en arrêt pour se protéger, avec une perte de revenu, et des menaces envers la victime si elle parle (tu perdras ton emploi, ton mandat, etc.)

Les maires qui sont violents (ainsi que les adjoints au maire) sont aussi officiers de police judiciaire, donc ont le pouvoir d'un gendarme.

Un maire qui commet aujourd'hui un acte délictueux ne peut jamais être destitué, à part par démission et par le Premier Ministre. Seule la démission collective d'une partie du conseil municipal permet à l'équipe d'empêcher le conseil municipal de siéger, le quorum n'étant plus réuni. A l'inverse, le maire peut retirer les délégations de n'importe quel adjoint. C'est la première sanction envers des élus parfois dépendant de leurs indemnités pour vivre et une menace sous-jacente utilisée par les maires pour s'assurer le silence des élus du conseil municipal.

Le conseil municipal ne peut être dissout que par décret publié au Journal Officiel.

Il faut impérativement rétablir un équilibre entre le maire et son conseil municipal ou une autorité locale. Le collectif aura du bon sens si chacun n'est pas menacé dans son mandat.

- Créer un statut de lanceur d'alerte chez les élus et rendre impossible le retrait de délégation d'un élu lanceur d'alerte
- Rendre obligatoire la motivation d'un retrait de délégation ainsi qu'un contrôle de la préfecture en cas de retrait de délégation (seule la démission est contrôlée par la préfecture).
- Donner à une autorité locale (préfecture, quorum de conseil municipal) la possibilité de démettre le maire de ses fonctions
- Diminuer de 50% à 25 % la prime majoritaire pour la liste gagnante dans les communes, comme ce qui se fait au niveau régional. Cela n'empêche pas la liste gagnante de voter (facilement) ses projets. Cela permet par contre aux conseillères et conseillers municipaux d'opposition d'être plus nombreux pour comprendre les dossiers, pour s'épauler et monter en compétences.
- Utiliser le centre d'analyse et de lutte contre les atteintes aux élus pour protéger les femmes élues victimes de violences, même lorsque ces violences sont le fait de collègues élus

2. Actions législatives

Essayer d'embrasser une personne, poser sa main sur la cuisse d'une élue, lécher l'oreille d'une personne, attraper une personne par la nuque, ne sont pas considérés aujourd'hui comme des agressions. Les gendarmes considèrent donc ces actes comme des « comportements inappropriés ». Pourtant, l'intégrité physique d'une personne ne se limite pas à ses zones érogènes.

- Modifier la loi afin de rendre les contacts physiques et corporels non consentis illégaux, en les considérant au même titre qu'une agression.

Dans la loi française, l'absence de preuve engendre un classement sans suite. La parole des victimes n'est donc pas considérée comme un élément de preuve. Il faut qu'elle soit filmée pour être valable. Pourtant, dans l'un des cas rapportés, les citoyens témoignent en off largement de la perversion sexuelle du maire.

- La charge de la preuve doit être modifiée dans la loi française pour les violences sexistes et sexuelles. 7 plaintes pour viol sur 10 sont classées sans suite : la justice dysfonctionne dès que les violences se déroulent à huis clos ou sans preuve matérielle recueillie dans l'immédiateté. L'accusé, lui, est toujours présumé innocent et a presque plus de droits que la victime qui, elle, est *de facto* présumée menteuse en raison de la présomption d'innocence qui lui est opposée. La loi doit accorder plus de crédit à la parole des victimes et introduire une notion de présomption de vérité. Elle existe dans le secteur privé.
- Loi sur la probité des élus : les élus condamnés pour violences, agressions, etc., doivent être démis de leurs fonctions.
- Il faut enfin assortir les agressions VSS provenant d'un élu de la notion de circonstance aggravante car le délit est fait sous relation d'autorité ou de pouvoir.

Le parallèle avec les conflits d'intérêt est éclairant. Les maires soupçonnés de conflit d'intérêt sont condamnés immédiatement en comparution immédiate. La justice qui tranche immédiatement et clairement rend les élus exemplaires sur le sujet des conflits d'intérêt.

En revanche, les soupçons de VSS amènent à des classements sans suite. Il faut arriver à la même exigence d'exemplarité des élus sur les VSS.

Réponse de la mission permanente VSS IGÉSR entretien du 15 mars 2024

Cristelle Gillard et Fabrice Witkar, IGÉSR, référents VSS, mission permanente IGÉSR sur les VSS dans l'enseignement supérieur

0) Présentation préalable de l'IGESR au regard de la problématique des VSS

Au travers des missions d'enquête administrative, l'IGÉSR a été confrontée aux situations de VSS.

Ainsi, suite à plusieurs enquêtes administratives emblématiques et notamment après celle conduite à Sciences Po Paris et le #sciencesporcs, mais également au sein de grandes écoles, une mission d'envergure a porté sur les VSS au sein de l'ensemble des IEP et a donné lieu à un rapport remis à la ministre en juillet 2021¹.

Les recommandations de cette mission ont pour un certain nombre été reprises dans le plan national ministériel de lutte contre les VSS 2021-2025² préparé parallèlement et lancé le 15 octobre 2021 par la ministre Frédérique VIDAL.

Quatre axes de travail dans ce plan complémentaires et interdépendants :

1. La sensibilisation et la formation massive de toute la communauté de l'ESR
2. Le renforcement des cellules d'écoute mises en place par les établissements
3. La communication sur les VSS au niveau local et national
4. La valorisation de l'engagement des étudiantes et étudiants et des personnels sur ces sujets.

Une enveloppe initiale de 7 millions d'euros sur la période 2021-2025 a été définie et un doublement du budget annoncé par la Ministre dès 2023 : de 1,7 à 3,5 millions d'euros par an.

Un comité de pilotage se réunit deux fois par an.

Dans ce plan figure également la création d'une mission permanente IGESR sur les VSS composée de deux référents IGESR (Fabrice Witkar et Cristelle Gillard). Une lettre de mission du 25 novembre 2021 précise leurs actions :

- Assurer un rôle de veille, d'appui, de conseil et de suivi des établissements en ce qui concerne : les sujets de prévention des VSS ; la mise en place et le renforcement des dispositifs d'écoute, de signalement, d'accompagnement et de traitement des situations de VSS ; le renforcement des suites procédurales de ces situations
- Eclairer pour la mise en œuvre du plan national d'action
- Contribuer à l'évaluation du plan national d'action

Les deux référents IGESR sont membres du COPIL.

¹https://www.enseignementsuprecherche.gouv.fr/sites/default/files/imported_files/documents/Mission_VSS_dans_les_IEP_1416414.pdf

²https://www.enseignementsuprecherche.gouv.fr/sites/default/files/imported_files/documents/Mission_VSS_dans_les_IEP_1416414.pdf

Les actions menées par la mission permanente

- Les sollicitations des établissements en direct ou via les services ou le cabinet

Plus de 150 sollicitations provenant d'universités, d'écoles, d'organismes de recherche, de rectorats, d'associations, des services d'administration centrale ou autre depuis la création de la mission.

Selon les situations, une intervention ponctuelle ou un suivi est assuré par la mission.

Les demandes sont variées : questions juridiques, conseils sur le choix du dispositif de signalement, information sur un signalement, réunion d'informations, formation sur les enquêtes, exercice de l'article 40 du CPP³, articulation entre les procédures administratives et judiciaires...

- Les actions de formation

La mission permanente a créé deux supports de formation spécifiques qui accompagnent le vademécum sur les enquêtes administratives qui est public et accessible sur le site internet du ministère⁴ :

- Une formation « *pas à pas* » aux enquêtes administratives, d'une durée de 6 heures, qui s'adresse aux personnes susceptibles de conduire des enquêtes administratives.
- Une formation intitulée « *module décideurs* », d'une durée de 3 heures, destinée aux personnes en responsabilité qui décident de l'ouverture d'une enquête et en assurent les suites.

Pour la seule année 2023 jusqu'à mars 2024, 13 actions de formation ont été dispensées concernant environ 1200 personnes relevant d'établissements et de rectorats.

La mission permanente IGESR sur les VSS va également former en avril prochain les 37 chargés de mission VSS-Vie étudiante positionnés depuis janvier 2024 auprès des 18 rectorats de région académique.

Ces postes ont été mis en place pour accompagner et appuyer les politiques d'établissement en matière de lutte contre les VSS et pour le bien être étudiant.

Elle a d'ores et déjà formé un pool d'enquêteurs au sein de la région académique Nouvelle Aquitaine dans le cadre d'une expérimentation d'enquêtes menées à la place des établissements d'enseignement supérieur et assure la supervision des enquêtes (trois enquêtes ont déjà été menées dans ce cadre).

La mission permanente a également présenté depuis 2021 ses missions et actions auprès des acteurs concernés : conférences d'établissement, réseau interministériel des dispositifs de signalement, ENM⁵, autres inspections générales : IGA⁶, CGAEER⁷, collège de déontologie de l'enseignement supérieur, associations ...

Par ailleurs la mission permanente, avec l'appui de la DGESIP, est en train de constituer une FAQ issue de l'ensemble des questionnements via les chats des webinaires et des sollicitations des établissements complétés des réponses apportées par la mission.

³ Code de procédure pénale.

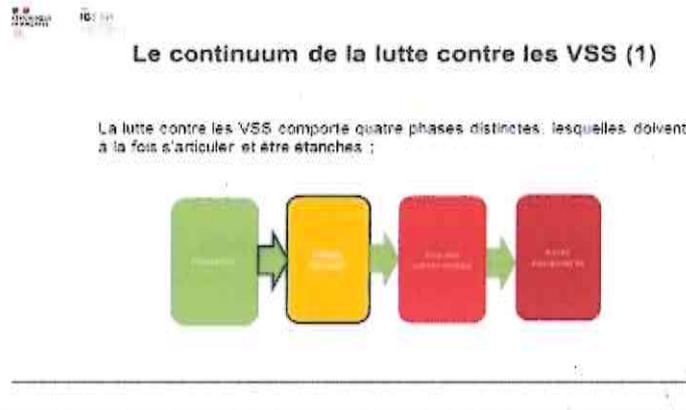
⁴ <https://www.education.gouv.fr/les-enquetes-administratives-susceptibles-de-suites-disciplinaires-edition-2023-378746>

⁵ École nationale de la magistrature.

⁶ Inspection générale de l'administration.

⁷ Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux.

Schéma d'analyse du continuum de lutte et analyse de la mission sur chaque phase



Texte de présentation de ce schéma

Prévention il s'agit du volet dont les établissements se sont objectivement emparés : actions de prévention, sensibilisation, information et formation : actions récurrentes dans l'année et le cursus. Prévention ciblée avec prise en compte de vulnérabilités ; caractère obligatoire.

Cellule d'écoute : doit être étanche avec la procédure d'aval (enquête et suites disciplinaires) ; elle doit pouvoir gérer dans le temps les faits signalés et accompagner les personnes signalantes dans leurs démarches.

C'est pourquoi la cellule doit être composée dans l'idéal :

- De professionnels (médecins, infirmières, assistantes sociales ou psychologues) qui par état sont tenus au secret professionnel ;
- De fonctionnaires qui devront également être protégés par le secret professionnel en application de l'article L.121-6 du code général de la fonction publique. Il conviendra que l'acte les désignant comme membres de la cellule d'écoute vise expressément ces dispositions et rappelle le secret auquel ils sont tenus.

L'enquête administrative « enquête interne » : point qui reste à améliorer avec une formation des personnes en charge de conduire les enquêtes ainsi que pour ceux qui les commandent

Il est nécessaire de dégager des ressources internes formées pour conduire ces enquêtes en évitant les risques de conflit d'intérêt (pas les mêmes personnes au niveau de la cellule et des équipes d'enquêtes et/ou membres de section disciplinaire).

L'externalisation des enquêtes à des organismes privés a un coût conséquent pour des exploitations de rapport objectivement contestables.

Les suites disciplinaires : point de vigilance important

Les sections disciplinaires nécessitent d'être professionnalisées et formées. Elles doivent s'appuyer s'il existe sur le rapport d'enquête interne.

1) La Prévention : socle de l'édifice

- **Quels sont les moyens déployés dans les secteurs ESR pour prévenir les VSS ?**

Les établissements ont mis en place des cellules de signalement. Ils mènent aussi des actions de prévention via les associations étudiantes, le plus souvent des associations féministes, qui ont précédé les cellules de signalement établissement.

Des appels à projets ont également permis de financer des actions de sensibilisation et de communication.

Des partenariats ont aussi été noués entre des établissements et des associations locales ou nationales avec un maillage territorial de lutte contre les violences (VSS et violences faites aux femmes).

- **Quelles sont les formations ou les campagnes de communication pour sensibiliser aux VSS ?**

A voir avec la DGESIP qui met en œuvre le plan national

Mais à noter **axe 3 du plan : une communication nationale et locale**

Campagne nationale sur le consentement sexuel en partenariat avec l'association Sexe et consentement et Konbini (#SansOuiCestInterdit)

Campagne niveau local et niveau établissement

Par ailleurs, mise à disposition d'outils de diffusion et de communication sur le site du ministère comme : cartographie nationale des cellules d'écoute et de signalement, page ressources dédiée aux VSS.

Analyse de la mission permanente VSS :

Problématique de la récurrence des actions et sur tout le long du cursus, pas seulement lors de la première année.

La sensibilisation doit aussi toucher les personnels et les enseignants notamment les intervenants vacataires ou extérieurs aux formations.

Au-delà de la sensibilisation stricto sensu aux VSS, la mission souligne l'importance de rappeler aussi des éléments relatifs à la déontologie et aux relations asymétriques entre enseignants et enseignés⁸.

Rappel de la définition des **agissements sexistes** dans le code général de la fonction publique (article L.131-3) et de celle de **l'outrage sexiste aggravé** dans le code pénal (article 222-33-1-1) en référence à la définition de **l'outrage sexiste** article R.625-8-3 du code pénal, contravention qui devient délit lorsqu'il « *commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confère ses fonctions* » et qui permet par conséquent, lorsqu'un tel fait est établi, d'effectuer un signalement conformément à l'article 40 du code de procédure pénale.

- La mission VSS est assez peu sollicitée sur le volet prévention, ce qui est logique dans la mesure où la plupart des établissements d'enseignement supérieur se sont emparés du sujet, notamment au travers des appels à projets lancés par la DGESIP en 2021 et 2022.

Pour l'essentiel, la mission rappelle à chaque fois qu'elle le peut l'intérêt des actions de sensibilisation et d'information des étudiants, en organisant en particulier en début d'année universitaire des amphis destinés à rappeler le cadre légal, présenter les différentes formes

⁸ Cf. Rapport GT VSS sciences po Paris présidée par Mme Hervieu-Léger, chapitre 4 page 36 et suivantes, mai 2021.

<https://www.sciencespo.fr/sites/default/files/sciencespo-rapport-groupe-travail-violences-sexuelles-sexistes-2021-fr.pdf>

que peuvent prendre les VSS et indiquer les dispositifs d'écoute et d'accompagnement en cas de situation de VSS subie ou dont un étudiant a pu être témoin.

Les actions de prévention nécessitent également d'être à la fois ciblées en prenant en compte certaines vulnérabilités⁹ et récurrentes dans l'année et le cursus universitaire. La mission constate également que les étudiants des CPGE¹⁰ constituent un angle mort du plan national de lutte contre les VSS et un public vulnérable sur lequel la prévention mérite d'être ciblée. La mission rappelle aussi que des formations doivent être également réalisées à destination des personnels administratifs et enseignants et des associations étudiantes qui organisent des événements festifs.

2) Le Repérage : 2^{ème} étape de l'acculturation

- Quels sont les moyens mis en place à ce jour ? (Mission permanente...)

La mission permanente a une mission d'appui conseil et d'expertise;

Les questions et sollicitations recouvrent des thématiques différentes, l'expertise principale étant celle de la conduite d'enquête administrative. Néanmoins, nous sommes aussi amenés à apporter une expertise sur d'autres aspects, notamment sur l'identification et le traitement des situations dès le signalement.

- Votre évaluation des cellules d'écoute, des circuits de signalement : accessibilité, délais, efficacité, retour aux victimes et aux agresseurs...

C'est un point sur lequel la mission VSS est régulièrement appelée à intervenir, que ce soit à l'occasion d'échanges, de formation ou encore de conseils donnés aux établissements. Pour la mission, la cellule doit présenter trois caractéristiques :

- elle doit être totalement étanche avec la procédure d'aval (enquête administrative et suites disciplinaires) ;
- elle doit pouvoir gérer dans le temps les faits qui lui sont signalés et accompagner les victimes présumées dans leur démarche ;
- ses membres, lorsqu'ils sont agents publics, doivent être protégés par le secret professionnel¹¹.

Souvent, afin d'afficher leur volontarisme en matière de lutte contre les VSS et leur souci de transparence, les établissements pensent pertinents d'ouvrir au maximum la composition des cellules d'écoute : étudiants, membres du CHSCT, représentants de la DAJ, élus, etc.

En agissant ainsi, les établissements se mettent et mettent les membres des cellules d'écoute en danger car ils multiplient les risques de fuites, de conflits d'intérêts et, surtout, de mise en cause sur le plan pénal. En effet, l'article 40 du code de procédure pénale fait obligation de dénoncer au parquet tout fait de nature délictuelle ou criminelle dont a connaissance un agent public. En outre, plusieurs articles du code pénal¹² répriment la non-dénonciation de crimes ou délits. Aussi, les fonctionnaires informés d'une violence sexuelle doivent-ils en principe en informer sans délai le parquet. Mais que se passe-t-il quand la victime présumée, ce qui est souvent le cas, souhaite simplement, au moins dans un premier temps, ne plus croiser son agresseur présumé (sans aller jusqu'à envisager de porter plainte ou alerter l'administration) ? La cellule ne peut passer outre à la volonté de la victime mais doit l'accompagner et la

⁹ Les vulnérabilités identifiées sont les suivantes : situation des étudiantes et étudiants étrangers ; période de mobilité, de stages, relations entre doctorants et doctorantes et leur directeur de thèse etc.

¹⁰ Classes préparatoires aux grandes écoles.

¹¹ Vis-à-vis de l'article 40 du code de procédure pénale.

¹² Articles 434-1 à 3 du code pénal.

convaincre d'aller plus loin. Durant ce temps, les membres de la cellule sont exposés à un risque pénal, notamment en cas de récidive de l'auteur présumé.

Proposition : Mettre en place dans chaque établissement, ou réseau d'établissements, une cellule composée uniquement de médecins, infirmières, assistantes sociales ou psychologues, personnels protégés par le secret professionnel. Si l'établissement n'est pas en mesure de faire appel à ce type de personnels¹³, il convient qu'il externalise la cellule en faisant appel à des associations comme *France victimes* ou la *FNCIDFF*.

- Comment optimiser selon vous le dépistage des VSS ?

En sensibilisant l'ensemble de la communauté : pédagogique, étudiante, administrative et la gouvernance.

Rendre obligatoires les sensibilisations peut optimiser aussi la prise de conscience (exemple des agissements sexistes / rappel des obligations déontologiques / relations asymétriques entre enseignants et enseignés).

3) Les sanctions : indispensables pour développer la confiance, améliorer les déclarations, infléchir les comportements

- Les types de sanctions mises en place (modalités, facilité)
- évaluation, points de blocages, y compris financiers ? Si oui par qui et/ou pourquoi ?

Point de fragilité : les suites données au traitement d'une situation de VSS notamment au regard du disciplinaire.

Si l'on excepte la situation particulière des étudiants en médecine à partir de l'internat et des personnels enseignants hospitalo-universitaires qui relèvent de la juridiction nationale hospitalo-universitaire, usagers et enseignants-chercheurs relèvent des sections disciplinaires. Si la réforme de 2019 a ôté aux sections disciplinaires compétentes pour les usagers leur caractère juridictionnel¹⁴ et allégé leur composition, la problématique demeure identique. Composées intégralement de représentants élus parmi les différents collègues, elles sont confrontées aux difficultés suivantes :

- dans beaucoup d'établissements, ces sections n'ont pu être constituées, faute de candidats ;
- la question du dépaysement, pas toujours possible, pour prévenir les conflits d'intérêts est récurrente ;
- de par leur composition, qui exclut tout magistrat professionnel, elles se méprennent souvent sur la procédure (se croyant en particulier obligées de refaire l'enquête alors qu'elles peuvent s'appuyer sur celle faite en interne) comme sur leurs compétences (confondant souvent action pénale et disciplinaire notamment en matière de VSS) ;
- en l'absence de jurisprudence établie par ces instances disciplinaires « éphémère », la plus grande incertitude préside aux décisions ou jugements qui seront finalement rendus¹⁵.

La conséquence de ces incertitudes pesant sur les instances disciplinaires est que, trop souvent, les présidents ou directeurs d'établissement renoncent à saisir la section disciplinaire

¹³ Il peut être fait appel aux personnels du SSU, et/ou, lorsque l'université dispose d'une composante médecine, à des personnels hospitalo-universitaires. Le recours à des praticiens libéraux peut également être envisagé.

¹⁴ Ces sections relèvent désormais en appel du tribunal administratif et non plus du CNESER.

¹⁵ Toutes les personnes rencontrées par la mission soulignent l'efficacité des sections disciplinaires pour ce qui concerne les affaires simples de triche ou de fraude aux examens. En revanche, les affaires de VSS témoignent du désarroi des membres de ces instances : « on ne sait pas juger un viol ».

car une sanction trop faible, voire une absence de sanction, aurait pour eux des conséquences difficiles à gérer.

Proposition : Afin de professionnaliser les sections disciplinaires, **créer des juridictions régionales académiques présidées par un magistrat administratif** et composées d'élus représentant les différentes catégories d'enseignants et enseignants-chercheurs, sur le modèle CNESER au 1^{er} janvier 2023 ou de la juridiction hospitalo-universitaire. Ces juridictions permettraient de régler l'ensemble des difficultés évoquées en introduisant professionnalisme et distance par rapport à l'autorité de saisine. Les rapporteurs pourraient aussi appartenir à un corps de magistrats.

En ce qui concerne les étudiants, il faudrait dissocier fraudes et tricheries, qui continueraient d'être traitées au niveau de l'établissement, des faits plus graves, notamment de VSS, qui pourraient ressortir à la compétence de la juridiction régionale. La création de telles juridictions ne porterait pas atteinte aux libertés académiques (cf. les juridictions déjà existantes CNESER ou de la juridiction hospitalo-universitaire) mais elle suppose de modifier la loi.

C'est la proposition la plus sensible au plan politique. Il semble toutefois que se dégage un (relatif) consensus sur le frein que constitue l'état actuel du droit à une prise en charge satisfaisante des VSS et du harcèlement moral, ouvrant peut-être la voie à une réforme en profondeur.

- **Que faut-il mettre en place, avec quels acteurs et quels moyens, pour rendre plus efficaces les sanctions ?**

Avant de parler de sanctions, il y a lieu de professionnaliser les membres des sections disciplinaires aux VSS et au droit disciplinaire ainsi que bien souligner la distinction et articulation de la procédure administrative avec celle pénale, le cas échéant.

Acculturer les gouvernances à l'action administrative même en cas de concomitance de démarches pénales : exemple de l'étudiant en médecine de Tours à Limoges, ou exemple d'enseignant mis en cause et condamné pénalement mais non sanctionné disciplinairement.

4) L'Accompagnement :

- mis en place pour les victimes

Une réponse adaptée à la situation dès le signalement ; laisser le temps aux victimes entre le signalement et d'éventuelles actions (ex du signalement art 40 du CPP) ; pas la même temporalité pour la victime que pour la direction de l'établissement/structure.

- mis en place pour les agresseurs

Pour le moment, de notre point de vue, une préoccupation un peu délaissée mais qui resurgit lorsqu'un retour est prévu du mis en cause qui a en quelque sorte « purgé » sa peine et revient dans l'établissement ; et difficulté de réintégration au sein de la communauté.

- votre évaluation, en particulier sur l'accessibilité aux dispositifs de soutien, d'accompagnement, de retour aux victimes et aux agresseurs

- **Quels sont les freins et quelles seraient les pistes d'amélioration ?**

Les freins sur la place de la victime : pas de place de la victime dans la procédure administrative, nous proposons l'étude d'une modification du CRPA (code des relations du public avec l'administration).

Une évolution et donc une proposition de réforme du CRPA en proposant un nouvel article

*Article L. 311-7-1 : Les agents mentionnés à l'article L. 135-6 du code général de la fonction publique et les élèves victimes de harcèlement scolaire au sens de l'article 222-33-2-3 du code pénal ou leur représentant légal **sont informés des suites réservées par l'administration au signalement dont elle a été saisie**. Les dispositions de l'article L. 311-2 ne sont pas applicables à l'information communiquée par l'administration. Les intéressés sont informés, le cas échéant, du caractère non définitif des mesures prises. L'information donnée est personnelle et confidentielle.*

Par dérogation aux 2° et 3° de l'article L. 311-6, l'information communiquée peut comporter des données à caractère nominatif sur la ou les personnes mises en cause.

Un décret en Conseil d'État précise les modalités d'application du présent article, notamment le contenu et les modalités de l'information communiquée par l'administration

5) Tableau synoptique pour aider à la réflexion

	Dispositifs	Acteurs	Observation	Freins	Leviers
Prévention					
Repérage					
Sanction					
Accompagnement					

Questionnaire Mission Violences sexuelles et sexistes sous relation d'autorité ou de pouvoir

Audition de la Commissaire générale,

Haute fonctionnaire à l'égalité du ministère de la défense

Lundi 22 avril à 17h00

0) Présentation préalable des missions de la Haute fonctionnaire de l'égalité du ministère de la défense au regard des Violences sexistes et sexuelles et périmètre (corps d'armée, service sanitaire, JDC, écoles ?)

Propos liminaires : la DP Mixité n'est pas légitime à m'exprimer seule pour le MINARM sur la question des VSS, qui a été confiée par le ministre des armées au responsable de la cellule de signalement THEMIS. Celle-ci assure à la fois la prévention par la formation aux VSS et le traitement des situations signalées. La PD Mixité remplit toutefois un rôle en amont, par la définition des cadres et processus permettant un vivre ensemble apaisé qui vise à éviter les dérives VSS.

- Présentation des fonctions (lettre de mission ministérielle) : 2 casquettes (Directrice de Projet Mixité et Haute Fonctionnaire à l'Égalité des Droits, avec tutelle de la Délégation Nationale Handicap du MINARM)
- Choix du MINARM de conserver une séparation entre les VSS et les actions en faveur de la Mixité, afin de continuer à porter un message positif de la féminisation (= performance opérationnelle et organique). D'où pas de mention des VSS dans la lettre de mission, et gestion des VSS portée par la cellule Thémis (formation, sensibilisation des personnels, gestion des signalements) et par les employeurs (saisine hiérarchique, article 40, etc.)
- Action de la DP Mixité uniquement en amont des VSS car la transformation d'un individu en victime est un échec des actions de la DP (= travail de formation/sensibilisation à l'égalité F/H avec les employeurs, vivre ensemble)
- Une action de prévention qui s'exerce tant au niveau national qu'international (opérations extérieures)

1) La Prévention : socle de l'édifice :

- Quels sont les moyens déployés pour prévenir les VSS ?

1) Action sur le territoire national

- La DP porte 2 plans ministériels (relance en cours des 2) et contribue au plan interministériel « Toutes et tous égaux » :
 - Plans ministériels : Plan Mixité destiné aux personnels militaires (3 axes : recruter, fidéliser, mettre en valeur), plan Égalité professionnelle destiné

aux personnels civils (5 axes : gouvernance, égalité de rémunération, égal accès aux corps/grades/emplois, conciliation vie privée/vie professionnelle, lutte contre les VSS)

- Plan interministériel : 1 mesure VSS (lutte contre la pornographie à destination d'un jeune public de type « *revenge porn* »)
- La DP s'appuie sur un réseau de près de 1100 référents mixité-égalité (RME) dont elle est chargée de la formation, l'animation du réseau, la mise à jour du guide des référents, la gouvernance du réseau. Réseau créé dès 2000 (soit 17 ans avant #MeToo) sur la base d'une idée de l'Armée de Terre de créer des référents mixité pour accompagner la féminisation de ses troupes. Progressivement élargi aux autres armées, directions et services, puis transformés en « référents mixité-égalité » (dont militaire + civils) par note du 22 novembre 2019, idéalement formé d'un binôme homme/femme, civil/militaire. Leur rôle est de conseiller et informer le personnel sur les dispositifs en faveur de l'égalité professionnelle (mixité des métiers, lutte contre toute forme de discrimination liée notamment au sexe, à la grossesse, à la situation de famille) et proposer des actions d'amélioration si nécessaire. Informer le personnel sur la politique d'égalité menée par le ministère des armées, sur les mesures mises en œuvre pour lutter contre le harcèlement, les discriminations et les violences à caractère sexuelles (HDVS) ou les agissements sexistes. Conseiller le commandement.
- Actions des autorités du MINARM :
 - Ministre : présidence de l'Observatoire parité et du comité de suivi Thémis (créé en 2013), publication de l'instruction du 26 mars 2024 sur la conduite à tenir en cas de VSS, tribune dans le journal Le Monde en avril 2024
 - Chef d'état-major des armées : intervention lors du colloque Mixité de la DP du 7 mars pour rappeler la tolérance zéro face aux VSS
 - DP Mixité : animation du séminaire des RME (intervention du service des droits des femmes, de psychologues, de chercheurs sur les stéréotypes de genre, etc.)
- Action des employeurs : formation du personnel civil et militaire post-recrutement, et avant le déploiement en opérations extérieures pour le personnel militaire
- Actions COM : plan de communication de la DP Mixité à destination du personnel du MINARM visant à leur faire connaître leurs droits et les actions du MINARM en faveur du vivre ensemble

2) Actions à l'international

- Cadre d'action : Résolution 1325 et suivantes du Conseil de Sécurité des Nations Unies (Agenda « Femmes paix et sécurité » et plan national d'action). L'actuel PNA, le 3ème pour la France, prévoit divers engagements pour MINARM :
- Renforcement du taux de féminisation et des dispositifs militaires déployés : succès, avec 17% de personnel militaire féminin (soit environ 34200 femmes), qui constituent 10% de l'effectif déployé en OPEX, la France possède une des armées les plus féminisées du monde

- Renforcement de l'effort de prévention et de protection des femmes contre toute forme de violence
 - Prévention : sensibilisation, formation
 - Protection des femmes et filles
 - Participation à la résolution des conflits
 - Promotion en interne et externe de l'agenda FPS
- Contribution de la DP Mixité : responsabilité des positions et résultats du MINARM devant l'OTAN (comité « Gender perspectives »), l'ONU (Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes), et la France (Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes et Commission nationale consultative des droits de l'homme)

-Quelles sont les formations ou les campagnes de communication pour sensibiliser aux VSS ?

- La DP Mixité a élaboré et s'assure de la bonne mise en œuvre du Plan Formation de 2021. Il sera relancé fin 2024, avec les nouvelles orientations du CEMA (principes, cadre conceptuel et contenu), qui s'implication personnellement sur ce sujet
- Elle mène des actions de communication au cours des journées dédiées (communication sur l'outil « combattre le sexisme ordinaire » le 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, etc.)
- Elle développe des outils dédiés : Outil « combattre le sexisme ordinaire », disponible sur l'Intranet ministériel et sur Internet
- Elle a mis en place une plateforme OSMOSE qui présente aux référents pilotes l'ensemble des textes et documents utiles pour animer la fonction : cadre réglementaire, formations, actualité du domaine, liens vers les acteurs institutionnels (MIPROF, etc.)
- Son action est complétée par le rôle des RME, qui organisent animations et formations en local (un binôme par organisme) et alertent la chaîne hiérarchique ou les référents « mixité-égalité » pilotes dès lors qu'une situation potentielle de HDVS aura été portée à leur connaissance

-Autre méthode utilisée ?

- Lancement d'une enquête qualitative en 2024, externalisée auprès de chercheurs du CEVIPOF (Anne Muxel et Martial Foucault), qui vise à cerner auprès des femmes militaires de tous grades et de tous âges leurs motifs d'engagement et de désengagement
- Réalisation d'une enquête qualitative annuelle réalisée pour la DP par la DICOD (la DICOD couvre la population interne au MINARM et sous-traite à la société de sondage Harris Interactive la population externe), sur la perception de la place des femmes dans le ministère
- Mise en œuvre au MINARM du cahier des charges des labels AFNOR Diversité et Égalité professionnelle (soit la labellisation « Alliance ») sur l'ensemble de son périmètre. Labellisation obtenue en mai 2022, qui s'accompagne d'audits de contrôle en 2024 et oblige une approche vertueuse et rigoureuse des exigences sociétales en matière d'égalité et de diversité

-Votre évaluation de la prévention

- Les outils sont en place et leur qualité est reconnue, de même que l'engagement des autorités du ministère (constaté par label AFNOR)
- L'effort doit toutefois être permanent en raison des spécificités du MINARM :
 - 25000 recrutements/an, flux permanent qui oblige à une formation et une sensibilisation constante
 - Jeunesse de la population du MINARM, avec une moyenne d'âge de 32 ans pour les personnels militaires, qui est un facteur de risque
 - Conditions parfois extrêmes dans lesquelles sont placés ces jeunes personnels (éloignement familial, promiscuité, danger, etc.)

-Que faudrait-il mettre en place pour améliorer la prévention des VSS et sur quels acteurs s'appuyer (internes ou externes) : syndicats, associations, législateur, Autorités administratives (ARCOM, HATVP, ...) ?

- Personnels militaires : les autorités militaires jouent un rôle central dans le respect des normes sociétales et le sérieux des comportements, par le rôle de modèle qu'ils assument. Le CEMA a donc décidé de renforcer leur implication, sur le modèle du « rôle social de l'officier », de Lyautey.
- Personnels civils : les organisations syndicales et notamment le référent « violences sexuelles et sexistes », représentant du personnel, membre de la formation spécialisée du ministère et désigné par les autres membres de cette instance pour la durée du mandat, doivent être encore plus étroitement impliqués. Ils sont légitimes et ont des antennes et une bonne connaissance du terrain. Ils sont impliqués dans les travaux de labellisation et de renouvellement du plan Egalité professionnelle du ministère



**MINISTÈRE
DES ARMÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Contrôle général
des armées**

Cellule Thémis

Comité de suivi de la cellule Thémis

22 mars 2024

1. Cadre général
2. Enquête DICOD
3. Bilan de l'action de la cellule Thémis

Cellule Thémis

1



1. Le cadre général de la lutte contre les HVS-D

- Un plan d'action ministériel mis en œuvre depuis 2014 :



- Depuis 2021, les signalements peuvent être adressés à la chaîne hiérarchique, au CGA, aux inspections ou au référent déontologue et alerte.

- La cellule Thémis s'assure du traitement adapté des signalements adressés aux autres autorités et services.

- Elle est aussi compétente pour les discriminations de toute nature depuis 2021.

- Prévention : formation et sensibilisation
- Recueil des signalements, hors hiérarchie
- Conseils hiérarchie et victimes
- Traitement des situations
- Accompagnement des victimes
- Suit tous les cas de HVS-D pour le ministre



2

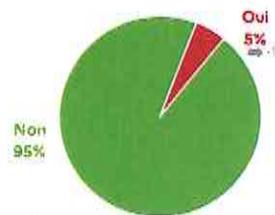
2

2. Enquête DICOD 2024 sur les HVS-D au ministère

Expérience de violences sexuelles au cours des douze derniers mois dans le cadre professionnel

Question : Plus précisément, au cours des douze derniers mois et dans le cadre de votre travail, avez-vous été victime de situations... ?
(Base : ensemble hors répondants ne s'étant pas prononcés)

De violences sexuelles sans contact physique (harcèlement sexuel, outrage sexuel, exhibition sexuelle, captation d'image impudique, discrimination sexuelle ou sexiste)



Selon le sexe

- ♂ 3% (-1)
- ♀ 11% (-1)

Selon le statut

- Militaires 5% (-2)
- Civils 5% (-1)

De violences sexuelles avec contact physique (viol ou toute autre agression sexuelle)



Selon le sexe

- ♂ 1% (=)
- ♀ 1% (=)

Selon le statut

- Militaires 1% (=)
- Civils <1% (-2)

Effectifs ministériels :
58 000 femmes
208 000 hommes

Délégation à l'information et à la communication de la Défense

3

3

2. Enquête DICOD 2024 sur les discriminations au ministère

Expérience personnelle de discriminations au sein du ministère au cours des 12 derniers mois

Question : Vous-même, au cours des 12 derniers mois, avez-vous été victime de discriminations liées... ? Oui / Non
(Base : ensemble)

Réponses « oui »



Au total, 27% des répondants déclarent avoir été victime d'au moins une discrimination au cours des 12 derniers mois (20% en 2023)

4

4

NOTES DES AMBASSADES D'ALLEMAGNE, DE BELGIQUE, DE DANEMARK, D'ESPAGNE, D'ITALIE, DU ROYAUME-UNI ET DE SUEDE.

Délégation aux affaires européennes et internationales
Réseau des conseillers pour les affaires sociales
Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, Italie, Royaume-Uni, Suède

Point au 03/04/2024

Dernières actualités juin 2024 (Espagne, Suède).



Allemagne :

1. Les constats et concepts

“Les disparités s’expliquent en partie par la difficulté d’avoir une définition commune du harcèlement sexuel et de la violence au travail ainsi que de seuils de tolérance différents et une prise de conscience moins avancée du problème... Un lien est établi entre la prévalence du harcèlement à l’augmentation des pressions et de l’intensification du travail, pouvant résulter des mauvaises pratiques managériales” (extrait du Guide *#prévenir le harcèlement sexuel Repères pour les RH*, ANDRH, 2019)

- *Quel(s) constats établissez-vous concernant le pays ? (VSS sous relation d'autorité ou de pouvoir, dans les domaines du travail, des institutions et partis politiques, du sport, de la culture...) (rappel : les VSS dans le cadre conjugal, familial ou religieux ne relèvent pas de la Mission)*

Une étude menée par le ministère fédéral de la famille, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse sur la violence faite aux femmes montre que pour la plupart des femmes interrogées ayant vécu une violence sexuelle, l’agresseur était leur (ex-)conjoint ou partenaire (49,3%). Cependant, 12 % des femmes interrogées ayant vécu une violence sexuelle affirment que l’agression a eu lieu dans leur milieu de travail, pendant leur formation ou à l’école. 99% de ces violences sexuelles sont exercées par des agresseurs masculins et la plupart des agresseurs ont entre 18 et 44 ans.

Dans une étude sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail menée par l’Agence fédérale de lutte contre les discriminations (*Antidiskriminierungsstelle des Bundes*) entre juin 2018 et mai 2019, 82 % des victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail indiquent que les auteurs du harcèlement étaient exclusivement ou principalement des hommes. Les femmes concernées indiquent à 98 % que les auteurs du harcèlement étaient des hommes.

Ce harcèlement peut prendre différentes formes. Le **harcèlement verbal** comme les commentaires sexualisés (62 %) ou le **harcèlement par le regard et les gestes** (44 %) sont les plus souvent cités. Environ un quart (26 %) des personnes concernées ont subi des attouchements ou des approches physiques non souhaités. D’autres formes de harcèlement sexuel fréquemment vécues sont la projection non souhaitée d’images et de films sexualisés, les invitations non souhaitées à des actes sexuels, les messages harcelants ainsi que le fait de se dénuder de manière non souhaitée. Le chantage, la contrainte et l’obligation d’avoir des relations sexuelles ont été rarement mentionnés.

La **relation entre l’auteur du harcèlement et la victime** joue également un rôle important. Ainsi, pour 43 % des personnes harcelantes, il s’agissait de collègues de même rang ; 19 % ont fait état de harcèlement par des supérieurs hiérarchiques ou d’autres personnes de rang supérieur. Plus de la moitié (53%) des personnes

**Allemagne :**

harcelantes étaient soit des clients ou des patients. Ici aussi, les femmes sont nettement plus souvent concernées par le harcèlement sexuel.

Les chiffres montrent également que les femmes sont plus souvent touchées que la moyenne sur le lieu de travail lorsqu'elles n'ont pas de qualification professionnelle ou de formation, qu'elles sont encore en période d'essai ou qu'elles ne sont dans l'entreprise que depuis peu de temps. Il existe donc souvent une différence de pouvoir considérable entre les auteurs et les victimes et les relations de dépendance sont exploitées par les harceleurs.

Par ailleurs, **le risque de harcèlement sexuel peut varier par secteur**. Bien que le phénomène soit présent dans tous les secteurs, on note des différences entre différents groupes professionnels. Le secteur le plus touché est celui de la santé et de l'action sociale (29%) mais aussi les groupes professionnels qui supposent un contact avec la clientèle, à savoir les professions de service (13 %).

Les réactions face au harcèlement sexuel varient elles aussi mais la forme la plus courante est la défense verbale. Seules 4 personnes sur 10 informent un ou une collègue et 23% se tournent vers leur supérieur hiérarchique, le comité d'entreprise ou l'organisme de réclamations de l'entreprise. Les chiffres concernant les demandes d'aide auprès de centres de consultation ou d'établissements thérapeutiques (4%) ou les procédures judiciaires (1%) sont assez bas. Une étude complémentaire a par ailleurs montré que mettre fin et se défendre d'une situation de harcèlement est d'autant plus compliqué que l'agresseur est un supérieur hiérarchique ou que la victime est jeune. Une autre observation faite par l'étude est que dans le domaine de la santé et des services sociaux, le harcèlement sexuel est souvent considéré comme un « risque professionnel ». Par ailleurs, plus de 40% des salariés n'ont pas connaissance de l'existence de services internes de plainte (cf. partie 3) en cas de discrimination et de harcèlement sexuel.

Le harcèlement et la violence sexuelle dans le cadre d'une relation d'autorité ou de pouvoir peut notamment avoir lieu dans le cadre du sport, de la culture, du monde politique ou encore dans le domaine de la santé, dans l'enseignement supérieur et envers les femmes en situation de handicap. Les différents secteurs font face à des propriétés spécifiques concernant ce type de violences.

Le harcèlement et la violence sexuelle dans le domaine du sport :

D'une étude menée par la commission indépendante sur les abus sexuels sur les enfants dans le domaine du sport (*Unabhängige Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs*) et publiée en 2021, il ressort que le harcèlement et la violence sexuelle dans le domaine du sport concerne surtout le sport de compétition et moins le sport de loisir ou enseigné à l'école. Il s'agit souvent de violences commises à plusieurs reprises ou régulièrement. Les auteurs de ces violences sont souvent issus de l'environnement proche de la victime et de sexe masculin.

Deux stratégies principales appliquées par les agresseurs ont pu être identifiées. On retrouve à la fois le profil du jeune entraîneur gentil et appliqué mais aussi celui de l'entraîneur autoritaire. En outre, l'étude montre que les dépendances financières peuvent également jouer un rôle. Un élément mis en avant par l'étude sont par ailleurs les violences sexuelles au sein de « relations amoureuses ». Plusieurs témoignages font état d'entraîneurs ayant accumulé plusieurs « relations amoureuses » avec différentes adolescentes.

Une spécificité allemande est par ailleurs qu'un cinquième des témoignages porte sur des violences sexuelles dans le cadre de la pratique professionnelle du sport en ex-RDA.

Le harcèlement et la violence sexuelle dans le domaine de la culture :

**Allemagne :**

Suite au scandale lié aux agressions ayant eu lieu sur le plateau de tournage d'un film du réalisateur et acteur allemand Til Schweiger, le ministère fédéral de la culture qui avait contribué au financement de ce film à hauteur de plus de 2M€ a demandé des comptes à la société de production Constantin Film.

Ainsi, l'abus de pouvoir semble jouer un rôle particulièrement important dans le secteur culturel, marqué par une forte hiérarchisation et l'insécurité de l'emploi. Les artistes ne se retrouvent pas rarement dépendants du bon vouloir d'un producteur par exemple.

Les données collectées par le service de confiance Themis confirment cela : 90% des victimes qui s'adressent à ce service sont des femmes, les agresseurs sont dans la plupart des cas des hommes plus hauts placés.

Dans la moitié des cas, il s'agissait de harcèlement verbal, non verbal ou numérique (48 %), de harcèlement physique dans 37 % des cas et de violence physique grave dans 5 % des cas. 10 % n'ont pas donné d'indication. Chacune des deux années 2022 et 2023, les signalements portent sur dix viols.

Le harcèlement et la violence sexuelle au sein des partis et des institutions politiques :

Une étude de l'institut de démoscopie Allensbach (*Institut für Demoskopie Allensbach*) sur la culture des partis et la participation politique des femmes publié en 2021 met en évidence que tous les partis politiques sont concernés par des cas de harcèlement sexuel. Les femmes sont, là aussi, beaucoup plus touchées que les hommes. Selon le sondage, 40% des femmes politiques ont déjà été victimes de harcèlement sexuel. Ce chiffre s'élève à 60% pour les femmes politiques ayant moins de 45 ans. En outre, les partis politiques les plus touchés sont le parti libéral (FDP), le parti vert (Bündnis 90 die Grünen) et le parti d'extrême gauche (Die Linke) avec des taux de respectivement 56, 52 et 49 %. Les femmes politiques du parti conservateur (CDU/CSU) (33%) et du parti social-démocrate (SPD) (39%) sont un peu moins touchées et le taux de 15% du parti d'extrême droite (AfD) est le plus bas.

Les victimes témoignent à la fois de commentaires déplacés sur l'apparence, la silhouette ou la tenue ainsi que de regards « évaluateurs » mais aussi du harcèlement physique : une main dans la nuque, sur le genou ou le fessier. Ces infractions se produisent davantage dans des situations informelles et sont commises non seulement par des membres du propre parti politique mais aussi d'autres partis. Dans la majorité des cas, les victimes sont des femmes jeunes, venant tout juste d'intégrer un parti. De ce fait, elles se trouveraient dans une situation d'insécurité, sans position de pouvoir, ce qui les expose particulièrement au risque d'un abus de pouvoir. Dans le cadre de l'étude, deux femmes sur vingt-sept témoignent avoir eu des propositions de soutien politique en échange de faveurs sexuelles.

Dans le cadre de l'enquête quantitative, 9% des hommes et 14% des femmes indiquent connaître des femmes qui ont été harcelées sexuellement, mais n'ont pas osé agir pour y remédier.

Le harcèlement sexuel envers les femmes politiques se fait en grande partie également à travers les réseaux sociaux. Parmi les hommes qui ont été victimes d'attaques sur les réseaux sociaux seuls 3 % d'entre eux témoignent de commentaires sexistes. Chez les femmes, cette proportion s'élève à 17 % et, chez les femmes issues de l'immigration, à 21 %. Pour les femmes ayant moins de 45 ans, elle s'élève même à 35%.

Le harcèlement et la violence sexuelle dans le domaine de la santé :

Une étude menée entre 2018 et 2019 a montré que 29% des victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail étaient actives dans le secteur de la santé et des services sociaux. Cependant, il s'agit d'un sujet tabou et stigmatisé dans ce secteur. Dans 53% des cas, le harcèlement émanait de clients ou de patients ; dans 43% des cas, les harceleurs étaient des collègues ; dans 19% des cas, il s'agissait de supérieurs hiérarchiques ou de personnes plus haut placées au sein de l'organisme. Les deux sexes sont concernés par le harcèlement sexuel sur le lieu de travail mais les agressions sont le plus souvent commises par des hommes.

Les violences sexuelles envers les femmes en situation de handicap :



Allemagne :

Une étude menée par le ministère fédéral de la famille, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse et publiée en 2012 montre que 27% des femmes en situation de handicap ont été victimes de violences sexuelles durant leur vie adulte. Ce chiffre s'élève à 43% pour les femmes malentendantes.

Le harcèlement sexuel au sein de l'enseignement supérieur :

Selon une étude, 5,1% des employées dans l'enseignement supérieur et 13% des étudiantes ont été victimes de violence sexuelle les douze derniers mois.

Comme dans d'autres domaines, les agresseurs sont majoritairement des hommes et les victimes majoritairement des femmes.

Le statut de l'agresseur joue également un rôle dans le monde universitaire et les victimes témoignent souvent d'abus de pouvoir. Ainsi, le degré de notoriété d'un agresseur augmente avec la gravité des violences sexuelles.

Le phénomène le plus répandu parmi les violences sexuelles et sexistes sous lien d'autorité est celui du harcèlement sexuel car les délits plus graves comme le viol ont généralement lieu au sein du foyer. De plus, les victimes sont majoritairement des femmes, tandis que les agresseurs sont majoritairement des hommes. Cependant, beaucoup de violences sexistes et sexuelles s'adressent également aux personnes discriminées en raison de leur orientation sexuelle. Le domaine du sport exposé ici constitue une exception car les victimes sont principalement des enfants.

Quels sont les concepts ou définitions en usage, différents ou nuancés par rapport à la loi française ou aux conventions internationales (au sens de l'OIT) ? (notions de harcèlement, violence, outrage sexiste ...)

Les paragraphes 177 et 178 du code pénal allemand définissent le régime de sanction des agressions sexuelles, de la contrainte sexuelle et du viol.

Traduction des paragraphes 177 et 178 du code pénal allemand (§§ 177 & 178 StGB) :

§ 177 Agression sexuelle ; contrainte sexuelle ; viol

(1) Celui qui, contre la volonté manifeste d'une autre personne, commet ou fait commettre des actes d'ordre sexuel sur cette personne ou pousse cette personne à commettre ou à tolérer des actes d'ordre sexuel sur ou de la part d'un tiers, sera puni d'une peine d'emprisonnement de six mois à cinq ans.

(2) Est également punie toute personne qui commet ou fait commettre des actes d'ordre sexuel sur une autre personne ou qui pousse cette personne à commettre ou à tolérer des actes d'ordre sexuel sur ou de la part d'un tiers, si

1. l'auteur profite du fait que la personne n'est pas en mesure de former ou d'exprimer une volonté contraire,
2. l'auteur profite du fait que la personne est considérablement limitée dans la formation ou l'expression de sa volonté en raison de son état physique ou psychique, à moins qu'il ne se soit assuré du consentement de cette personne,
3. l'auteur profite d'un instant de surprise,
4. l'auteur profite d'une situation dans laquelle la victime risque de subir un mal en cas de résistance, ou
5. l'auteur a contraint la personne à commettre ou à tolérer l'acte sexuel en la menaçant d'un mal.

(3) La tentative est punissable.

(4) Une peine d'emprisonnement d'au moins un an est prononcée si l'incapacité de former ou d'exprimer une volonté résulte d'une maladie ou d'un handicap de la victime.

(5) Une peine d'emprisonnement d'au moins un an est prononcée si l'auteur de l'infraction



Allemagne :

1. fait preuve de violence à l'égard de la victime,
2. menace la victime d'un danger imminent pour sa vie ou son intégrité corporelle, ou
3. profite d'une situation dans laquelle la victime est sans défense face à l'auteur de l'infraction.

(6) Dans les cas particulièrement graves, la peine d'emprisonnement ne peut être inférieure à deux ans. En règle générale, il s'agit d'un cas particulièrement grave lorsque

1. l'auteur consomme ou fait consommer un rapport sexuel avec la victime ou se livre ou fait se livrer sur elle à des actes sexuels analogues particulièrement dégradants, notamment s'ils sont accompagnés d'une pénétration (viol), ou

2. l'acte est commis en commun par plusieurs personnes.

(7) Une peine d'emprisonnement de trois ans au moins est prononcée lorsque l'auteur de l'infraction

1. porte une arme ou un autre instrument dangereux,
2. porte sur lui un instrument ou un moyen permettant d'empêcher ou de vaincre la résistance d'une autre personne par la force ou la menace de la force ou
3. fait courir à la victime le risque d'une atteinte grave à sa santé.

(8) Une peine d'emprisonnement d'au moins cinq ans sera prononcée si l'auteur de l'infraction

1. fait usage d'une arme ou d'un autre instrument dangereux au moment de commettre l'infraction, ou
2. fait subir à la victime
 - a) de graves violences physiques lors de l'infraction ou
 - b) un danger de mort.

(9) Dans les cas de moindre gravité visés aux paragraphes 1 et 2, la peine d'emprisonnement est comprise entre trois mois et trois ans ; dans les cas de moindre gravité visés aux paragraphes 4 et 5, la peine d'emprisonnement est comprise entre six mois et dix ans ; dans les cas de moindre gravité visés aux paragraphes 7 et 8, la peine d'emprisonnement est comprise entre un an et dix ans.

§ 178 Agression sexuelle, contrainte sexuelle et viol ayant entraîné la mort

Si, par l'agression sexuelle, la contrainte sexuelle ou le viol (§ 177), l'auteur provoque la mort de la victime, au moins par imprudence, la peine est l'emprisonnement à vie ou une peine d'emprisonnement d'au moins dix ans.

Le terme de **viol** (*Vergewaltigung*) est employé dans le paragraphe 177 alinéa 6 du code pénal allemand.

Les termes utilisés dans le code pénal allemand pour désigner les **violences sexuelles** sont l'**agression sexuelle** (*sexueller Übergriff*) et la **contrainte sexuelle** (*sexuelle Nötigung*). Ces termes regroupent le terme violence sexuelle (*sexuelle Gewalt*) utilisé en dehors du cadre législatif mais qui est de plus en plus remplacé par le terme de **violence sexualisée** (*sexualisierte Gewalt*) qui a pour but de souligner le caractère violent de ce délit mais qui n'a pas de validité juridique.

Le terme de **harcèlement sexuel** (*sexuelle Belästigung*) apparaît dans le code pénal allemand depuis 2016 dans le paragraphe 184i et est défini comme « un attouchement physique à caractère sexuel ». La loi générale sur l'égalité de traitement (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG*) adopte une définition plus large selon laquelle le harcèlement sexuel est un « comportement non désiré à connotation sexuelle, y compris des actes sexuels non désirés et des invitations à de tels actes, les attouchements physiques à connotation sexuelle, les remarques à caractère sexuel ainsi que l'exposition et la diffusion non souhaitées d'images à caractère sexuel



Allemagne :

ou pornographiques, qui a pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne concernée, en particulier lorsqu'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, d'humiliation ou d'insulte est créé » (§3 alinéa 4 AGG). Le terme de harcèlement sexuel dans cette dernière loi concerne donc à la fois le harcèlement sexuel physique mais aussi verbal, tandis que le code pénal ne prend en compte uniquement le harcèlement sexuel physique.

Le terme de **violence sexiste** n'apparaît pas explicitement dans les textes de loi allemands et n'a pas de validité juridique. Cependant les termes utilisés sont la **violence liée au sexe** (*geschlechtsspezifische Gewalt*) ou la **violence basée sur le genre** (*genderbasierte Gewalt*).



Belgique :

1. Les constats et concepts

“Les disparités s'expliquent en partie par la difficulté d'avoir une définition commune du harcèlement sexuel et de la violence au travail ainsi que de seuils de tolérance différents et une prise de conscience moins avancée du problème... Un lien est établi entre la prévalence du harcèlement à l'augmentation des pressions et de l'intensification du travail, pouvant résulter des mauvaises pratiques managériales” (extrait du Guide #prévenir le harcèlement sexuel Repères pour les RH, ANDRH, 2019)

Quel(s) constat(s) établissez-vous concernant le pays ? (VSS sous relation d'autorité ou de pouvoir, dans les domaines du travail, des institutions et partis politiques, du sport, de la culture...) (rappel : les VSS dans le cadre conjugal, familial ou religieux ne relèvent pas de la Mission)

Si le sujet des violences sexistes et sexuelles (VSS) est désormais largement démocratisé en Belgique, le pays n'est pas épargné et nombreuses sont les victimes.

Selon une enquête du *Belgian Federal Science Policy Office*¹ menée en 2021, **près de 65% de la population belge a déjà subi une forme de violence sexuelle**. Sur cet échantillon, plus de **2 femmes sur 5 ont été confrontées à des attouchements physiques non consentis**, et **1/5^{ème} des femmes déclarent avoir été violées**. Les hommes sont également victimes de VSS, mais dans une moindre mesure : **1 sur 5 a été confronté à des attouchements physiques et 5% à un viol**. En 2021, la police belge a enregistré plus de 4 000 cas de viols en Belgique, soit 11 par jour (sans compter ceux qui ne sont pas déclarés).

Dans une dépêche de l'agence de presse *Belga* parue le 2 février 2024, il apparaît que **les signalements relatifs au harcèlement sexuel au travail sont passés de 10% en 2021 à 12,4% en 2023**.

A l'université, les VSS sont nombreuses. Une récente étude de l'*Observatoire de la vie étudiante de l'UC Louvain* souligne que **plus de 30% des étudiantes ont déjà été victimes de VSS** sur le campus universitaire. La forme la plus fréquente est le harcèlement sexuel. Et selon cette même étude, **les membres du corps enseignant sont mis en cause par « un nombre non négligeable de participantes »**.

La thématique des VSS est également présente dans le sport. Le 8 mars 2021, à l'occasion de la Journée mondiale du droit des femmes, Lola Mansour et Charline van Snick, ont lancé le collectif **#BalanceTonSport**. Par cette initiative, les deux athlètes belges ont réuni d'autres sportives, qui ensemble, ont permis de **dénoncer la vision sexuée du sport, ainsi que les discriminations et violences y ayant trait (notamment de la part des entraîneurs)**. En plus des témoignages recueillis, le collectif a publié une lettre ouverte au monde politique. Celle-ci a été entendue et **Valérie Glatigny, qui était alors ministre francophone de la Jeunesse et du sport, a fait de la place des femmes dans le sport un enjeu majeur de son mandat** (sujet resté prioritaire pour le

¹ [Site](#) des centres de prise en charge des violences sexuelles.



Belgique :

gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles après sa démission). Le hashtag #BalanceTonSport a d'ailleurs été repris par des députées françaises dans le cadre de la création d'une plateforme pour témoigner des violences dans le milieu.

Le monde politique n'a pas non plus été en reste en Belgique. En 2022, plus de 120 élues de tous partis, collaboratrices et attachées parlementaires ont publié une tribune dans la presse belge (*Le Soir* et *De Standaard*) sur les VSS dans le milieu politique : « *Le temps est venu d'un #MeTooPolitique en Belgique et d'une libération indispensable de l'écoute de la parole des victimes. Nous demandons une prise de conscience collective et une réponse politique structurelle à l'encontre de ce tabou et de l'omerta qui l'accompagne* »². Cette tribune a fait suite à une plainte de l'échevine schaarbeekoise Sihame Haddioui contre son collègue Michel De Herde. Plusieurs réflexions ont découlé de ce mouvement, notamment la création d'un organe indépendant qui travaille sur les VSS dans le milieu politique. Pour l'heure, cette proposition est restée à l'état de projet.

Le cinéma belge s'est aussi emparé du sujet des VSS avec l'initiative « *Paye ton tournage* » qui recense sur les réseaux sociaux (Tumblr, Instagram et Facebook) des témoignages anonymes de techniciennes et réalisatrices.

Le hashtag #BalanceTonBar a également été lancé en 2021 pour dénoncer les VSS dans le monde de la nuit. Plusieurs barmans ont été mis en cause après avoir versé des substances dans les verres de jeunes femmes avant d'abuser d'elles. L'initiative « Ask for Angela », mise en œuvre la même année, permet aux femmes victimes de harcèlement d'alerter le staff d'un bar, d'un restaurant ou d'une boîte de nuit en appelant « Angela » afin qu'il leur vienne en aide. Ce dispositif est également en place en France.

Par ailleurs, on observe que les violences sexuelles hors cadre familial sont peu dénoncées. Selon le moniteur de sécurité 2021 de la police fédérale³, seuls 16% des victimes ont porté plainte, contre 25% dans le cadre intrafamilial. Ces chiffres font également l'état d'un manque de confiance à l'égard de la justice. Selon *Amnesty International Belgique*, près de 80% des sondés estiment que la justice n'est pas efficace dans le cadre des VSS. A noter que 53% des affaires de viol sont classées sans suite.

Ces statistiques sont à mettre en relief avec les violences sexistes à l'encontre des femmes. Toujours selon *Amnesty*, 50% des hommes estiment qu'une victime peut être en partie responsable de son agression, tandis qu'1/3 estime qu'une relation sexuelle sans obtenir de « non » explicite ne peut être qualifiée de viol.

Ces statistiques alarmantes sur les VSS poussent la Belgique à mener une politique volontariste pour les endiguer, tant en termes de prévention (légifération, sensibilisation) que d'accompagnement (prise en charge psychologique, poursuites judiciaires).

- *Quels sont les concepts ou définitions en usage, différents ou nuancés par rapport à la loi française ou aux conventions internationales (au sens de l'OIT) ? (notions de harcèlement, violence, outrage sexiste ...)*

La loi belge définit 3 notions principales : le harcèlement sexuel, l'atteinte à l'intégrité sexuelle et le viol.

- **Harcèlement sexuel au travail** : « *Tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* » - Loi du 4 août 1996.

En France, la notion de harcèlement sexuel (définie par l'article 222-33 du code pénal) ajoute une dimension répétitive qui ne se trouve pas dans la définition belge : « *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 offensante* ».

² Le Soir, 28/11/2022.

³ Moniteur de sécurité (2021).



Belgique :

- **Atteinte à l'intégrité sexuelle** : « Consiste à accomplir un acte à caractère sexuel sur une personne qui n'y consent pas, avec ou sans l'aide d'un tiers qui n'y consent pas, ou à faire exécuter un acte à caractère sexuel par une personne qui n'y consent pas. Cette infraction est punie d'un emprisonnement de six mois à cinq ans » - Article 417/7 du nouveau code pénal.

Le code pénal français ajoute à sa définition d' « atteinte sexuelle » (article 227-25) que l'auteur est majeur et la victime est mineure, ce qui ne figure pas dans la loi belge. La définition française de l' « agression sexuelle » est en revanche assez semblable à la définition belge de l'atteinte à l'intégrité sexuelle.

- **Viol** : « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit et par quelque moyen que ce soit, commis sur une personne qui n'y consent pas, constitue le crime de viol. Il n'y a pas consentement notamment lorsque l'acte a été imposé par violence, contrainte, menace, surprise ou ruse, ou a été rendu possible en raison d'une infirmité ou d'une déficience physique ou mentale de la victime » - Article 275 du code pénal.

Le code pénal français dans sa définition précise que « tout acte bucco-génital » non consenti est également considéré comme un viol (article 222-23).

2. Le contexte politique

- *Quels sont les éléments d'actualité, les orientations gouvernementales prises en la matière ?*

Les VSS sous relation d'autorité est un sujet qui demeure et se perpétue dans le débat public belge. On peut néanmoins noter deux orientations gouvernementales récentes :

- une campagne de deux ans, menée par plusieurs associations (notamment Amnesty International et SOS Viol) entre 2019 et 2021, a abouti à l'adoption du nouveau **Plan d'action national de lutte contre les violences basées sur le genre**, évoqué ci-dessous ;
- le gouvernement a prévu l'**extension du dispositif des Centres de prévention des violences sexuelles (CPVS) en 2024**, avec l'**ouverture de 3 nouveaux centres** (Mons, Brabant wallon et Hal-Vilvorde).

Bien que les VSS dans le cadre religieux ne soient pas le sujet de cette étude, ce sujet fait l'actualité en Belgique qui a mis en place un dispositif notable dans le domaine. **Depuis septembre 2023, les points de contact et services d'écoute de l'Eglise ont recueilli plus de 200 signalements.** Par ailleurs, une **commission parlementaire d'enquête sur les violences sexuelles au sein de l'Eglise a été créée en septembre 2023** après la diffusion du documentaire *Godvergeten* (« Les oubliés de Dieu ») à la télévision belge. Le 5 février dernier, **l'un des membres de la commission a indiqué vouloir étendre l'imprescriptibilité des infractions à caractère sexuel en vigueur depuis 2019, aux actes d'abus perpétrés avant 2019.**

3. L'écosystème

- *Le socle législatif, en particulier le volet pénal*

La Belgique se fonde sur un socle législatif relativement solide pour prévenir les VSS et sanctionner leurs auteurs. Toutefois, la majorité des lois sont généralistes et ne ciblent pas explicitement les VSS sous relation d'autorité.

Le harcèlement sexuel au travail est défini par la **loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail**. La **loi du 28 mars 2014** est venue compléter celle de 1996. Elle comporte un champ d'application plus large en s'étendant à tous risques portant atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs.



Belgique :

Le **22 mai 2014**, la Belgique a voté une **loi tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public**. Depuis, toute forme de harcèlement sexuel commis dans un lieu public est punissable. Cette loi s'applique au domaine sportif.

En **novembre 2021**, le Conseil des ministres fédéral a adopté un **Plan d'action national de lutte contre les violences basées sur le genre pour la période 2021 – 2025**. Inspiré par la Convention d'Istanbul⁴, il comprend 201 mesures relevant des différents échelons belges (fédéral, régional et communautaire) pour renforcer la lutte contre les violences de genre.

Une **réforme du droit pénal sexuel** est également entrée en vigueur le **1^{er} juin 2022**. La nécessité du consentement a obtenu une place centrale, de nouvelles définitions ont été attribuées aux infractions sexuelles, certaines peines ont été alourdies, et l'exploitation du travail du sexe a été décriminalisée. Par exemple, dans le cas du harcèlement sexuel, l'article 442 bis du Code pénal stipule que l'auteur encourt une peine d'emprisonnement de 15 jours à 2 ans et / ou d'une amende de 50€ à 300€.

Le **13 juillet 2023**, la Belgique a adopté une **loi pour prévenir et lutter contre les féminicides**⁵. Celle-ci pose une définition claire du terme « féminicide » comme « *homicide intentionnel d'une femme en raison de son genre* » et renforce le cadre législatif relatif aux VSS en identifiant précisément les signes avant-coureurs d'un tel acte. La loi prévoit également la prise en charge des victimes de tentative(s) de féminicide.

- *Le socle institutionnel pour la prise en charge des VSS sous relation d'autorité : Etat (programmes gouvernementaux, budget ?), collectivités, forces de l'ordre, système judiciaire, institutions propres (Agence, commissions)*

De manière générale, la prise en charge des VSS en Belgique est assurée par les **Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles (CPVS)**. Présents depuis 2017 en Belgique et actuellement au nombre de 10, ces centres sont issus d'une **collaboration entre le personnel soignant, la police et la justice**. Ils permettent aux victimes d'obtenir une **assistance médico-légale et psychologique gratuite, et de porter plainte en un même lieu, 24h/24 et 7j/7**. Sur place, les professionnels sont formés pour gérer ces situations.

En novembre 2023, une **campagne nationale de sensibilisation consacrée aux CPVS a été lancée** pour démocratiser l'existence de ces centres et encourager les victimes de VSS à s'y adresser⁶.

Plus précisément, une **nouvelle réglementation modifiant la protection contre les représailles de l'employeur en matière de discrimination et de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail est entrée en vigueur le 1^{er} juin 2023**. Celle-ci fait suite à un arrêt de la CJUE qui a jugé les lois fédérales insuffisantes au regard des obligations imposées par l'UE. La nouvelle réglementation adapte d'anciennes lois pour les conformer au droit européen. Plus précisément, si une personne est victime de harcèlement sexuel au travail, elle bénéficie de plusieurs leviers d'action⁷ :

- **le recours aux moyens internes** propres à l'entreprise (*cf. question ci-dessous*) ;
 - **la plainte à l'Inspection médicale** ;
 - **la procédure devant les tribunaux** durant laquelle des protections sont mises en place de manière à éviter les représailles et à placer les victimes dans un climat de confiance. Ainsi, lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée, pendant une période de 12 mois, l'employeur ou l'employeuse ne peut pas prendre des mesures préjudiciables à l'encontre de la personne auteure de l'accusation.
- *Le rôle et la responsabilité des entreprises et des partenaires sociaux (prévention, détection, sanction).*

⁴ *Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.*

⁵ *Texte de loi.*

⁶ *Site officiel du gouvernement belge.*

⁷ *Femmes de droit.*



Belgique :

En Belgique⁸, chaque employeur doit :

- désigner un conseiller en prévention des VSS et un tiers de confiance (chargé d'être à l'écoute de manière plus informelle) ;
- instaurer une procédure interne à l'entreprise en cas de VSS ;
- organiser la prise en charge des victimes.

- *Le rôle des associations*

Les associations ont un rôle essentiel dans la prise en charge des victimes de VSS. Elles sont nombreuses en Belgique mais touchent particulièrement des problématiques autres que les VSS sous relation d'autorité. Elles se focalisent davantage sur les VSS dont sont victimes les mineurs de manière générale.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), institution publique fédérale, a pour mission de garantir et de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes. L'Institut est subdivisé en différentes équipes qui travaillent chacune dans des domaines d'action variés, notamment les VSS. L'équipe d'assistance juridique individuelle traite par ailleurs les demandes d'information et les plaintes des victimes de discrimination. L'Institut a notamment fait la promotion de la loi de 2014 contre le sexisme et participer à la lutte contre les discours sexistes. En 2015, l'Institut a lancé la campagne « *Réfléchissez avant d'agir* » à l'occasion de la Journée internationale pour l'Élimination de la Violence à l'égard des Femmes (25 novembre). Celle-ci s'adressait principalement aux jeunes hommes âgés de 18 à 25 ans et abordait les violences physiques, verbales et sexuelles faites aux femmes par le biais de plusieurs vidéos.

4. *Les dispositifs (prévention, repérage, sanction)*

- *Dispositifs déployés, dispositifs marquants et originaux*

Au-delà des dispositifs exposés ci-dessus, on peut noter l'existence de **lignes téléphoniques** mais celles-ci ne sont pas directement ciblées sur les VSS sous relation d'autorité (SOS Viol, tchat « Maintenant j'en parle » pour les mineurs).

- *Innovations ou expérimentations notables (locales, associatives...)*

Cf. *supra*

- *Les indicateurs et les résultats*

La fréquentation des CPVS est un bon indicateur pour quantifier les VSS et mieux les prévenir. **En 2022, les CPVS ont accueilli 3287 victimes. Chaque jour, ce sont ainsi en moyenne onze personnes qui se rendent dans un CPVS en Belgique.**

- *Les évaluations : satisfactions, lacunes*

Si la Belgique est un pays précurseur en ce qui concerne les droits des minorités, et la sensibilisation à l'égard des VSS, un rapport du GREVIO⁹ en 2020 a mis en exergue le manque de visibilité des politiques nationales contre la violence faite aux femmes. Selon le GREVIO, la neutralité du point de vue du genre dans les intitulés de lois, circulaires ou plans d'action est une lacune, tout comme la tendance à mettre sur le même plan symétrique les femmes et les hommes parmi les personnes victimes et autrices des violences couvertes par la Convention¹⁰.

⁸ Lutte contre la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail, [site du gouvernement belge](#).

⁹ Groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. Veille sur le respect de la mise en œuvre par les parties de la Convention d'Istanbul.

¹⁰ Conseil de l'Europe, 21/09/2020.



Belgique :

Cette remarque recoupe celle d'*Amnesty International* et *SOS Viol* sur le PAN 2021 – 2025. Selon ces deux associations, le PAN doit adopter une perspective davantage genrée des VSS, ce qui est déjà plus visible dans les régions, avec le Plan droits des femmes de la Fédération Wallonie-Bruxelles par exemple.

5. Vos remarques et réflexions

- *Remarques générales et de synthèse*
- *Remarques spécifiques, d'ordre culturel, juridique, sociétal, ou sur des secteurs particuliers (travail, culture, sport, politique...)*

La Belgique étant un Etat fédéral, il convient de noter que plusieurs ministres sont en charge de l'égalité femme-homme :

- Fédéral : Mme Marie-Colline Leroy, Secrétaire d'Etat à l'Egalité des genres, à l'Egalité des chances et à la Diversité
- Région wallonne : Mme Christie Morreale, Ministre de Emploi, de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale et de l'Économie sociale, de l'Égalité des chances et des Droits des Femmes
- Fédération Wallonie-Bruxelles (Communauté francophone) : Mme Bénédicte Linard, Ministre de l'Enfance, de la Santé, de la Culture, des Médias et des Droits des Femmes
- Région flamande (qui a fusionné avec la Communauté néerlandophone) : Mme Gwendolyn Rutten, Ministre de l'Administration intérieure, de la Gouvernance publique, de l'Insertion civique et de l'Égalité des Chances
- Région Bruxelles-Capitale : Mme Nawal Ben Hamou, Secrétaire d'Etat chargée du logement et de l'Égalité des Chances

La région wallonne et la Fédération Wallonie-Bruxelles sont particulièrement investies sur le sujet. La Flandre n'est pas en reste et met également en place différents dispositifs.

Par exemple, en Fédération Wallonie-Bruxelles, la campagne "**Plus Sportives**" 2020-2024 vise à promouvoir et encourager la pratique sportive chez les filles et les femmes tout en favorisant la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décisions dans le domaine des sports. Concrètement, la campagne vise à chiffrer et mettre en lumière les inégalités femmes/hommes dans le domaine du sport, à encourager et favoriser la pratique sportive féminine, à assurer une meilleure représentation des femmes dans les instances de décision et postes à responsabilité ainsi que dans l'encadrement et à **lutter contre les discriminations et les VSS**.

Dans le cadre de la réforme du décret relatif au subventionnement des infrastructures sportives, et afin de lutter notamment contre le sexisme, **la Région wallonne a conditionné les subventions à l'engagement d'une promotion active du respect d'une charte éthique**. Dans le même ordre d'idée, les accords de coopération entre les fédérations sportives subventionnées et l'agence flamande des sports comprennent la **nécessité d'adopter des mesures de prévention relatives au harcèlement sexuel**.



Danemark :

1. Les constats et concepts

 Danemark :

- *Quel(s) constats établissez-vous concernant le pays ? (VSS sous relation d'autorité ou de pouvoir, dans les domaines du travail, des institutions et partis politiques, du sport, de la culture...) (rappel : les VSS dans le cadre conjugal, familial ou religieux ne relèvent pas de la Mission)*

Le Danemark, à l'image des autres pays de la zone nordique, se place à l'**avant-garde en matière d'égalité des genres**. Le royaume de près de 6 millions d'habitants se démarque en particulier en matière de **participation des femmes au marché du travail** (avec un taux d'emploi très élevé de 75 % en 2022), de **sécurité** pour la population ainsi que **d'équilibre travail-vie personnelle**.

Un modèle qui, cependant, interroge par les **retards que le pays accumule** dans certains domaines, notamment en termes **d'accès des femmes aux postes à responsabilités**. Les chiffres du Danemark sur les **violences sexistes et sexuelles** sont par ailleurs assez préoccupants.

Ainsi, **chaque mois, une femme danoise meurt sous les coups de son partenaire ou ex-partenaire**, plaçant « l'homicide entre partenaire » **comme premier type d'homicide volontaire au Danemark**. L'année 2022 a en outre enregistré une augmentation de 12 % de femmes accueillies dans les refuges pour victimes de violences par rapport à 2021. **Ces formes de violences semblent diffuses dans toutes les sphères de la société, y compris sous relation d'autorité ou de pouvoir**.

11 % de la population danoise a ainsi été victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail, selon un sondage *Epinion* réalisé en juin 2021 pour le compte de la confédération des cols bleus et blancs FH. Lorsque les personnes ont été interrogées sur la définition du harcèlement sexuel, la réponse la plus courante était « **commentaires à connotation sexuelle** » puis « **menaces et demandes de faveurs sexuelles** ». L'enquête montre également que le harcèlement est plus répandu dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration.

Le **centre danois de recherche sur les femmes KVINFO** a également mené un certain nombre d'études sur le sexisme et le harcèlement sexuel sur les lieux de travail et de formation ainsi que dans les partis politiques danois. L'une de ces études montre que **51 % des femmes et 27 % des hommes en stage dans l'industrie des médias affirment avoir été victimes de harcèlement**.

L'Institut danois des droits de l'homme a par ailleurs révélé que **les candidates aux dernières élections au Folketing d'automne 2022 ont subi du harcèlement sexuel et des menaces**, avec jusqu'à **28 % des moins de 40 ans** ayant été victimes de harcèlement sexuel au cours de la campagne électorale.

Pour résumer, **le phénomène existe et semble même répandu au Danemark**, contrairement à ce qu'on pourrait penser. Toutefois, il s'agit d'un sujet **assez tabou**, qui n'est pas très présent dans le débat public ou dans les médias, dans un pays où **l'égalité des sexes est généralement perçue comme un acquis** et où le mouvement **#MeToo est apparu plus tardivement qu'ailleurs (fin 2020)**. Concernant ce dernier phénomène, s'il a bénéficié d'une large couverture médiatique, la **tonalité restait souvent négative**. Les éditorialistes estimaient que les cas les plus graves restaient marginaux au Danemark et que le mouvement véhiculait une forme de puritanisme contraire à l'esprit de tolérance et de liberté des mœurs (« *frisind* ») profondément enraciné dans la culture danoise.

L'encadré ci-dessous permet d'avoir un aperçu de plusieurs affaires qui ont éclaté ces dernières années au Danemark, et qui révèlent une **certaine libération de la parole**.

Quelques affaires de VSS commises dans le cadre d'une relation d'autorité ou de pouvoir relatives dans la presse danoise ces dernières années :

***culture/médias**

-Début 2018, une première pétition avait recueilli plus de 1 000 signatures afin de dénoncer les violences sexuelles et sexistes dans l'industrie du cinéma après les accusations portées contre le réalisateur Lars von Trier et sa société de production Zentropa.

 Danemark :

-Une animatrice télévisée a révélé en septembre 2020 lors d'une émission de grande écoute avoir été victime de chantage sexuel au début de sa carrière (début du mouvement #MeToo au Danemark). Face aux critiques remettant en cause la véracité et la bonne foi de son témoignage, une pétition de soutien a immédiatement réuni la signature de 1 600 femmes indiquant avoir elles-mêmes fait l'expérience du sexisme dans le secteur des médias. Le mouvement s'est ensuite rapidement étendu avec la publication des centaines de témoignages de femmes témoins ou victimes de situations de harcèlement sexuel dans le monde de l'entreprise, de la santé, de l'enseignement et de la recherche, de la culture et de la politique.

-La société de radio-télévision publique du Danemark DR a présenté des excuses fin 2021 à 64 anciennes membres de sa chorale de filles, après qu'un rapport juridique indépendant a révélé des preuves de harcèlement sexuel généralisé pendant des années. La directrice de la culture, Maria Rørbye Rønn, a qualifié cette affaire de « chapitre sombre » de l'histoire de DR. Le rapport, basé sur les témoignages de 129 anciennes membres de la chorale, a révélé un environnement dans lequel « les limites normales ont été déplacées » et où les jeunes filles ont fait l'expérience d'un « langage vulgaire, vil et hautement sexualisé, d'une atmosphère de flirt et de sexualité, d'une forte concentration sur l'apparence et d'un mur de silence ». La plupart des incidents se sont produits il y a plus de 20 ans, mais certains ont eu lieu dans les années 2000. Le document indique également comment l'ancienne direction de DR n'a pas réagi aux rapports de harcèlement entre 1982 et 2005 - un « manque de leadership » selon Mme Rønn. Six anciens instructeurs du chœur de jeunes filles seraient responsables de la « culture de l'abus ».

-Au même moment (fin 2021), des journalistes de télévision (TV2) et de presse (BT, Berlingske) ont été renvoyés après avoir été accusés de comportements inappropriés.

***politique/syndicalisme**

-Naser Khader, député et ancien membre du Parti conservateur danois, accusé par sept femmes d'agressions sexuelles entre 1999 et 2019, a dû quitter son parti en août 2021. Dans le même temps, le social-libéral Kristian Hegaard a décidé de se retirer de la vie politique après avoir reconnu harceler sexuellement la députée Lotte Rod.

-La présidente de la principale confédération des syndicats du Danemark (FH) a démissionné en avril 2023 après des accusations de harcèlement sexuel. C'est le 27 avril 2023 que deux journaux danois ont révélé plusieurs accusations de « comportements inappropriés » de la part de la présidente de FH, Lizette Risgaard, envers ses jeunes collaborateurs masculins, notamment lors d'événements alcoolisés entre 2016 et 2021.

Quels sont les concepts ou définitions en usage, différents ou nuancés par rapport à la loi française ou aux conventions internationales (au sens de l'OIT) ? (notions de harcèlement, violence, outrage sexiste ...)

L'Autorité danoise sur l'environnement de travail (Arbejdstilsynet) consacre une rubrique sur sa page web consacrée aux « **comportements abusifs** » (*krænkende handlinger*).

Selon l'Autorité, les comportements abusifs désignent le **harcèlement moral** (*mobning*, les **brimades**), le **harcèlement sexuel** (*seksuel chikane*) et d'autres comportements abusifs de la part de **collègues et de supérieurs hiérarchiques**.

Ces comportements sont définis de la manière suivante : « (...) **lorsqu'une ou plusieurs personnes soumettent de manière grossière ou répétée d'autres personnes à un comportement perçu par celles-ci comme dégradant** ». Dans cette définition, **l'expérience des actes par la victime** est primordiale, la perception de la situation par la personne offensée étant déterminante pour savoir s'il y a eu ou non infraction ; l'auteur de l'infraction ne peut donc pas se défendre en affirmant qu'il n'aurait pas lui-même trouvé l'acte offensant ou qu'il a l'habitude de parler ou de se comporter de la sorte. La question de savoir si **quelque chose d'illégal** a eu

 Danemark :

lieu est évaluée au cas par cas, mais comme le montre la définition, il s'agit de savoir **depuis combien de temps la situation dure, à quelle fréquence** et quelle a été la **gravité de ces comportements**.

Les autorités danoises utilisent principalement **la notion de harcèlement sexuel** pour faire référence aux VSS dans le milieu professionnel. Elles donnent une définition large de cette notion, qui inclut les **contacts physiques** (ce qui est considéré comme une agression sexuelle en France). Ainsi, selon la loi sur l'égalité de traitement (*Ligebehandlingsloven*), « le harcèlement sexuel couvre **toute forme de comportement verbal, non verbal ou physique** non désiré à connotation sexuelle qui a pour but ou pour effet d'offenser une personne ». L'Autorité danoise sur l'environnement de travail cite ces exemples :

- Des commentaires sexuels non désirés sur votre corps, vos vêtements ou votre mode de vie ;
- Un contact physique non désiré à connotation sexuelle (par exemple, des caresses, des baisers ou des étreintes) ;
- Des demandes de rendez-vous non désirées, même si vous avez déjà dit non.

L'Autorité a d'ailleurs rédigé **des directives sur ce sujet** (comment détecter ces comportements et actes ? Comment réagir ? etc.) et un **document (actualisé en mai 2019), intitulé : « Un bon environnement de travail - prévenir le harcèlement sexuel »** : <https://at.dk/media/3387/forebyg-seksuel-chikane.pdf>

La notion de violence (vold) est moins utilisée, et fait davantage référence à la **violence physique et psychologique** ainsi qu'aux **VSS dans le cadre conjugal et familial (partnervold)**.

2. Le contexte politique

- *Quels sont les éléments d'actualité, les orientations gouvernementales prises en la matière ?*

Il ne s'agit pas d'un sujet prioritaire pour les gouvernements qui se sont succédés et pour le gouvernement actuel, dirigé par la sociale-démocrate Mette Frederiksen.

Dans son programme gouvernemental, la coalition au pouvoir depuis décembre 2022 consacrait juste **quelques lignes à la question de l'égalité de genres**, en indiquant que le gouvernement plaidait pour « une société diversifiée et sans discrimination » et qu'il allait élaborer un « plan d'action national contre les violences conjugales ».

Le gouvernement a tenu sa promesse puisqu'un **plan a bien vu le jour en juin 2023**, contenant 26 initiatives pour lutter contre la violence et l'homicide entre partenaires.

Ainsi, les orientations gouvernementales restent timides et concernent uniquement les **violences dans le cadre conjugal**.

Pour ce qui est des violences commises dans le cadre d'une relation d'autorité ou de pouvoir, notamment au travail, ce sont principalement **les partenaires sociaux** – et non le gouvernement – qui jouent un rôle notable au Danemark.

3. L'écosystème

- *Le socle législatif, en particulier le volet pénal*

Plusieurs textes législatifs abordent le **harcèlement sexuel**, qui est considéré comme une **discrimination fondée sur le sexe** et donc interdit sur le lieu de travail, notamment :

- **La loi sur l'égalité de traitement** – *Ligebehandlingsloven* ;
- **La loi sur l'environnement de travail** – *Arbejdsmiljøloven*.

 Danemark :

Le **Code pénal danois** ne prévoit aucune infraction spécifique visant à punir les faits de harcèlement sexuel ; il criminalise la **violence en générale**, quelle que soit le type de relation entre les personnes. La violence est incriminée au chapitre 25 du Code pénal sur les atteintes à la vie et au corps et est passible d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement. Outre les dispositions sur la violence, les chapitres 23 et 24 du Code pénal contiennent des dispositions sur les **crimes sexuels, y compris le viol**. L'article 232 du Code pénal danois traite en outre de l'**attentat à la pudeur**, qui concerne des actes sexuels d'une certaine gravité et qui ne sont pas couverts par d'autres dispositions du Code pénal relatives à des délits sexuels plus graves, tels que le viol.

Il faut noter que la législation a évolué ces dernières années, octroyant une **plus grande protection pour les victimes** de violences, viols, harcèlement sexuel.

Le Parlement danois a ainsi approuvé le 1er janvier 2019 un ajout à la loi sur l'égalité de traitement, qui stipule que le **ton ou l'ambiance (« tone » en danois) d'un lieu de travail ne doit pas être pris en compte dans les cas de harcèlement sexuel**. Cela signifie qu'il n'est pas possible d'affirmer que les expériences de harcèlement sexuel sont infondées parce que le lieu de travail a un ton particulièrement « libre » (« *fri tone* »).

Le Parlement danois a également adopté en janvier 2021 une loi importante sur le consentement sexuel, fondée sur le **consentement explicite** (entraînant de fait une augmentation des signalements de viols). Le viol est désormais passible d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à 8 ans pour quiconque a des rapports sexuels avec une personne qui n'y a pas consenti.

Puis en mars 2023, une nouvelle loi visant à lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail a vu le jour. Celle-ci clarifie la responsabilité de l'employeur en cas d'harcèlement sexuel et établit des critères pour l'indemnisation des victimes. La loi met en œuvre les initiatives d'un accord tripartite pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, qui avait été signé en mars 2022 entre le gouvernement et les partenaires sociaux.

- *Le socle institutionnel pour la prise en charge des VSS sous relation d'autorité : Etat (programmes gouvernementaux, budget ?), collectivités, forces de l'ordre, système judiciaire, institutions propres (Agence, commissions)*

Il n'existe pas à proprement parler au Danemark de stratégie structurée de politique de prévention et de lutte contre les VSS sous relation d'autorité (contrairement à ce qui existe pour les violences conjugales).

La stratégie danoise repose plus généralement sur les **organisations elles-mêmes confrontées à des VSS**, à l'**action permanente des services sociaux et de santé** ainsi que du **système judiciaire**, complétée par des **recommandations et directives de l'Autorité danoise sur l'environnement de travail**. Des initiatives peuvent également être mises en place également à l'**échelon local et au niveau des municipalités**, qui sont responsables au Danemark du domaine social et médico-social (cf. par exemple la commune de Copenhague, question 4).

Dans tous les cas, l'**Autorité danoise sur l'environnement de travail (Arbejdstilsynet)**, qui dépend du **ministère du Travail**, est l'**organisme le plus important sur cette question** : c'est lui qui supervise et qui veille à ce que les entreprises respectent les règles en matière de comportements abusifs.

La loi danoise sur la **responsabilité en matière d'indemnisation (Erstatningsansvarsloven)** permet de **demandeur une indemnisation** dans un certain nombre de cas si une personne a été victime de harcèlement. Il faut alors que le coupable ait été trouvé et que le harcèlement ait été directement infligé à la personne.

De manière générale, si une personne a été victime d'un **comportement relevant du droit pénal (violences physiques, viol, etc.)**, elle peut **dénoncer l'auteur de l'infraction à la police**.

 Danemark :

- *Le rôle et la responsabilité des entreprises et des partenaires sociaux (prévention, détection, sanction)*

Le Danemark accorde un rôle primordial aux employeurs et aux partenaires sociaux sur cette question.

Selon la loi sur l'environnement de travail, l'employeur a la responsabilité générale de veiller à ce que **le lieu de travail soit sûr et sain**. Cela signifie qu'il doit mettre en œuvre des **mesures préventives efficaces** pour veiller à ce que ses **employés ne subissent pas de comportements abusifs**.

L'Autorité danoise sur l'environnement de travail indique par ailleurs qu'en cas d'existence de tels comportements, les employés peuvent se plaindre et obtenir de l'aide auprès de la **direction de l'entreprise** et des **représentants syndicaux**. Il est également possible de **déposer une plainte contre l'employeur** s'il est estimé que celui-ci n'a pas fait suffisamment pour prévenir le harcèlement sexuel et protéger ses salariés.

A noter qu'il existe **cinq accords de parties (partsaftaler)**, conclus entre les **entreprises et les organisations syndicales dans les domaines de l'industrie, du commerce, de la finance, des produits laitiers et du secteur vert**, et qui traitent des comportements abusifs et de harcèlement sexuel. Les parties à l'accord se chargent de veiller à ce que l'entreprise respecte les règles associées, une tâche qui incombe normalement à l'Autorité danoise sur l'environnement de travail. Ces accords décrivent également les personnes à contacter pour obtenir de l'aide dans des cas spécifiques.

- *le rôle des associations*

Le rôle des associations sur cette question est négligeable.

Certaines d'entre elles sont actives, mais principalement dans le domaine des **violences conjugales** (c'est le cas par exemple des associations *Lev Uden Vold* ou *Danner*).

4. Les dispositifs (prévention, repérage, sanction)

- *Dispositifs déployés, dispositifs marquants et originaux*
- *Innovations ou expérimentations notables (locales, associatives...)*
- *Les indicateurs et les résultats*
- *Les évaluations : satisfactions, lacunes*

Peu de dispositifs sont à signaler.

L'Autorité danoise sur l'environnement de travail a mis en place une **ligne d'assistance téléphonique sur les comportements abusifs**. Cette ligne (+45 70 12 12 12 88), joignable de manière anonyme, fournit des conseils sur la prévention et la gestion de ces comportements sur le lieu de travail, que la personne ait été elle-même victime d'abus ou simplement témoin. La ligne d'assistance téléphonique peut également aider la personne à déposer une plainte auprès de l'Autorité danoise sur l'environnement de travail.

La **commune de Copenhague** dispose par ailleurs d'un certain nombre d'outils et de dispositifs en la matière. En 2020, le conseil municipal avait adopté une **stratégie sur les comportements abusifs sur le lieu de travail**, qui décrit les lignes directrices de la municipalité en matière d'identification, de prévention et de gestion des comportements abusifs. Il existe également depuis 2021 une unité spécifiquement dédiée à cette thématique au sein de la commune, l'**Unité de traitement anonyme du harcèlement sexuel et du sexisme (enheden for anonym håndtering af seksuel chikane og sexisme)**, que tous les employé/es peuvent contacter anonymement et en toute sécurité s'ils/elles sont victimes de harcèlement sexuel ou de sexisme (conseils sur l'aide et le soutien, mise en place de mesures préventives, etc.). La commune de Copenhague a en outre mené une

 Danemark :

enquête en 2022 puis en 2023 sur la culture et les comportements sexistes sur les lieux de travail de la municipalité. Ces 2 enquêtes ont montré que **16 % des participants ont été victimes d'une culture sexiste ou d'un comportement non désiré à caractère sexuel** au cours de l'année écoulée, en particulier des commentaires sexuels et des propos désobligeants sur le genre ou l'orientation sexuelle. **Les sept administrations** de la municipalité assurent le suivi de ces résultats et étudient les mesures à prendre en conséquence. A noter qu'entre les 2 enquêtes, **davantage de personnes ont signalé qu'elles avaient été victimes d'une culture sexiste**, et elles sont plus nombreuses à penser que **des efforts ont été faits pour résoudre le problème**. Dans le même temps, **plus de 90 % des personnes ayant participé à l'enquête savent à qui s'adresser** en cas de problème.

5. Vos remarques et réflexions

- *Remarques générales et de synthèse,*
- *Remarques spécifiques, d'ordre culturel, juridique, sociétal, ou sur des secteurs particuliers (travail, culture, sport, politique...)*

Au sein de la société danoise, **l'égalité des sexes** est généralement perçue **comme un acquis** et **le féminisme comme un combat dépassé** (1 Danoise sur 6 se déclarait féministe en 2019 contre 1 femme sur 3 en France et 1 femme sur 2 en Suède).

Il existe en réalité un profond **décalage entre la perception des Danois et la réalité des violences subies par les femmes**. Selon l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (2012), **une Danoise sur deux aurait déjà été victime de violences physiques ou sexuelles depuis l'âge de 15 ans et huit danoises sur dix auraient été victimes de harcèlement sexuel**. Il s'agit du taux de prévalence le plus élevé de l'Union européenne. Dans le même temps, seulement six danoises sur dix considèrent que les violences faites aux femmes sont un phénomène courant, soit le taux le plus bas de l'Union européenne.

Cette perception est à la fois l'origine et la conséquence d'une politique d'égalité qui repose plus sur l'engagement individuel des entreprises et des partenaires sociaux que sur des mesures politiques volontaristes.

 Espagne :

1. Les constats et concepts

"Les disparités s'expliquent en partie par la difficulté d'avoir une définition commune du harcèlement sexuel et de la violence au travail ainsi que de seuils de tolérance différents et une prise de conscience moins avancée du problème... Un lien est établi entre la prévalence du harcèlement à l'augmentation des pressions et de l'intensification du travail, pouvant résulter des mauvaises pratiques managériales" (extrait du Guide *#prévenir le harcèlement sexuel Repères pour les RH*, ANDRH, 2019)

- *Quel(s) constats établissez-vous concernant le pays ? (VSS sous relation d'autorité ou de pouvoir, dans les domaines du travail, des institutions et partis politiques, du sport, de la culture...) (rappel : les VSS dans le cadre conjugal, familial ou religieux ne relèvent pas de la Mission)*

L'Espagne, qui a ratifié en mai 2023 la convention 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, s'est dotée au fil du temps d'un arsenal législatif en droit du travail et droit pénal visant à prévenir et sanctionner les VSS.



Espagne :

Les VSS sous lien d'autorité restent en grande partie invisibles, tues, elles sont souvent difficiles à démontrer car les comportements sont souvent plus insidieux que ce qu'exigent les textes de loi pour constituer l'infraction (voir les définitions ci-dessous) et les victimes ont peur des conséquences qu'aurait une plainte auprès des autorités ou de l'entreprise sur leur carrière et leur emploi.

- *Quels sont les concepts ou définitions en usage, différents ou nuancés par rapport à la loi française ou aux conventions internationales (au sens de l'OIT) ? (notions de harcèlement, violence, outrage sexiste ...)*

L'article 184 du code pénal espagnol définit le **harcèlement sexuel** comme le comportement de celui qui sollicite des faveurs de nature sexuelle, pour lui-même ou pour un tiers, dans le cadre d'une relation continue ou habituelle de travail, d'enseignement, de prestation de services ou d'une relation similaire, et qui, par ce comportement, place la victime dans une situation objectivement et gravement intimidante, hostile ou humiliante.

Le fait que l'auteur du harcèlement sexuel commette l'acte en profitant d'une situation de supériorité professionnelle, d'enseignement ou de position hiérarchique, ou sur une personne soumise à sa tutelle ou à sa garde, ou avec l'annonce expresse ou tacite de causer à la victime un préjudice lié aux attentes légitimes que la victime peut avoir dans le cadre de la relation susmentionnée est considéré comme une circonstance aggravante.

Par ailleurs, l'article 173 du code pénal, dispose que ceux qui, dans le cadre d'une relation de travail et en profitant de leur relation de supériorité, accomplissent de façon répétée des actes hostiles ou humiliants à l'encontre d'une autre personne qui, sans constituer un traitement dégradant, commettent le délit de **harcèlement grave** à l'encontre de la victime.

2. Le contexte politique

- *Quels sont les éléments d'actualité, les orientations gouvernementales prises en la matière ?*

Dans l'actualité, l'affaire Rubiales. En août 2023, lors de la remise des médailles de la coupe du monde de football féminin et de la victoire de l'équipe d'Espagne, Luis Rubiales, alors président de la Fédération Royale Espagnole de Football, embrasse sur la bouche l'une des joueuses, Jenni Hermoso, sans son consentement. Les faits intervenant lors d'une cérémonie très médiatisée ont permis de mettre en lumière l'existence des violences sexistes et sexuelles sous lien d'autorité. Sa défense est fondée sur l'existence du consentement (il lui aurait demandé son autorisation avant de l'embrasser – ce que la joueuse nie). Mais il avoue par là même que comme supérieur hiérarchique il demande une faveur de nature sexuelle à une subordonnée, ce qui pourrait tomber sous le coup de l'article 184 du code pénal précité.

Il fait actuellement l'objet de poursuites devant les tribunaux espagnols et d'une sanction disciplinaire de la part de la Fédération Internationale de Football (FIFA) de suspension de d'exercice pendant 3 ans.

Depuis quelques semaines une autre affaire secoue **le monde du cinéma** : trois femmes accusent un cinéaste, Carlos Vermut, d'agressions sexuelles alors qu'elles travaillaient avec lui ou qu'il leur avait promis des collaborations sur ses futurs projets.

Samedi 10 février 2024, la cérémonie des Goya (équivalent des César français), a été marquée par ce scandale sexuel qui touche l'Espagne. "La violence sexuelle et les abus de pouvoir n'ont pas leur place dans le monde du cinéma et dans la société espagnole", a martelé l'Académie du cinéma espagnol, qui a mis ce sujet au centre du gala. Assurant les victimes de sa "solidarité", elle a également promis d'instaurer un protocole pour prévenir ces violences. "Nous devons être conscients que nous sommes en train de parler d'une violence structurelle qui exige l'engagement de tous", a souligné le Premier ministre socialiste Pedro Sanchez, sur le tapis rouge de la cérémonie. A la veille du gala, le ministre de la Culture Ernest Urtasun a annoncé la création d'une unité spécialisée dans la prise en charge des victimes de violences machistes dans le secteur culturel. Ce #MeToo du



Espagne :

cinéma espagnol a éclaté fin janvier avec la publication d'une enquête du quotidien El País dans laquelle trois femmes accusaient le cinéaste Carlos Vermut de violences sexuelles. Figure du cinéma indépendant, Carlos Vermut, de son vrai nom Carlos López del Rey, a remporté en 2014 le prix le plus prestigieux du festival de Saint-Sébastien, rendez-vous majeur du cinéma hispanophone, pour son deuxième long-métrage, "Magical Girl" (*La niña de fuego*), encensé par la critique. Les accusations à son encontre ont provoqué une vague d'indignation en Espagne. Vermut a affirmé dans El País ne pas être "conscient d'avoir exercé de la violence sexuelle sur une femme", mais a reconnu avoir "étranglé des personnes mais de manière consentie". Dans le sillage de cette affaire, un autre réalisateur espagnol, Armando Ravelo, a lui été accusé par une artiste de l'avoir "incitée" à avoir des relations sexuelles lorsqu'elle n'avait que 14 ans.

L'écosystème

Le socle législatif, en particulier le volet pénal

En matière d'égalité femmes - hommes et de violences faites aux femmes, l'Espagne se caractérise par plusieurs étapes législatives qui ont en commun de prendre le problème de façon globale :

Avec des lois organiques, qui ne peuvent être abrogées qu'avec une majorité qualifiée du Parlement,

Avec des lois dites « intégrales », qui abordent la problématique de façon globale en intégrant tous les domaines de la société : éducation, santé, médias, police, justice...

Dès lors, l'égalité femmes – hommes devient transversale et soit inspirer toutes les actions et politiques publiques.

L'Espagne s'est emparée du fléau des violences sexuelles et sexistes dès **2004** avec la **loi sur les violences de genre** - entendues comme les violences commises par les hommes sur leurs conjointes ou ex-conjointes. Cette loi, dite « intégrale » a pour objectif de prévenir, sanctionner et éliminer ce type de violence et de prendre en charge les femmes victimes ainsi que leurs enfants mineurs. La loi de 2004 réforme profondément les institutions.

En 2007, la **loi organique 3/2007, pour l'égalité effective des femmes et des hommes** part du constat de l'égalité entre femmes et hommes en dignité, en droits et en devoirs. L'objectif de la loi est de rendre cette égalité effective, notamment en éliminant les discriminations qui touchent les femmes dans tous les domaines, politique, civil, professionnel, économique, social et culturel.

Cette loi définit le **harcèlement sexuel et le harcèlement sexiste** (article 7). Ainsi, le harcèlement sexuel est tout comportement verbal ou physique à connotation sexuelle qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, notamment lorsqu'il crée un environnement intimidant, dégradant ou offensant. Le harcèlement sexiste a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, dégradant ou offensant. Dans les deux cas, ils sont considérés comme discriminatoires. En outre, le fait de subordonner un droit ou une attente de droit à l'acceptation d'une situation constitutive d'un harcèlement sexuel ou d'un harcèlement sexiste est également considéré comme une discrimination fondée sur le sexe.

La loi de 2007 **inverse en outre la charge de la preuve** : il appartient au défendeur de prouver l'absence de discrimination.

En **2017**, le **Pacte d'Etat contre les violences faites aux femmes** est voté à la quasi-unanimité des groupes parlementaires des 2 chambres, il est rejoint par l'exécutif et les collectivités territoriales. Le Pacte contient 214 mesures de la part du Congrès des députés et 267 mesures de la part du Sénat. Il prévoit des mesures dans tous les domaines, que la Délégation du gouvernement en matière de violences faites aux femmes a divisées en 10 axes principaux. Le Pacte d'Etat est doté d'1 Md € sur 5 ans (200 M€/an).

Deux des mesures du Pacte d'Etat font référence aux VSS dans un cadre professionnel :



Espagne :

Mesure 92. Établir l'obligation de mettre en place des mesures et protocoles contre le harcèlement sexuel et sexiste dans les entreprises, afin d'améliorer la régulation et les droits des travailleuses victimes, dans la législation de prévention des risques professionnels.

Mesure 113. Inclure dans le libellé de l'article 184 du code pénal une circonstance spécifique pour les infractions de harcèlement sexuel, qui devrait inclure le motif d'agir pour des raisons de genre, portant gravement atteinte à la dignité des femmes.

L'article 184 du code pénal précité sanctionne le harcèlement sexuel de la peine de prison de 6 à 12 mois ou à une peine de jours-amende de 10 à 15 mois et interdiction d'exercice professionnel de 12 à 15 mois. En cas de circonstance aggravante, les peines sont portées d'un à deux de prison et interdiction d'exercice professionnel de 18 à 24 mois.

L'article 173 sanctionne le harcèlement de 6 à 12 mois de prison.

En matière de droit du travail, l'article 4.2 du statut des travailleurs (code du travail) énumère les droits des travailleurs :

À ne pas être discriminés professionnellement en raison de leur sexe,

A leur intégrité physique, à leur sécurité et hygiène adéquate,

Au respect de leur intimité et dignité.

L'article 96 signale comme infraction grave :

Les actes des employeurs contraires au respect de l'intimité et la dignité des travailleurs,

Les décisions unilatérales des employeurs qui impliquent des discriminations basées sur le sexe.

L'article 14 de la loi 31/1995 de prévention des risques professionnels reconnaît le droit des travailleurs à une protection en matière de sécurité et santé au travail et les employeurs, en application de leur devoir de protection, doivent garantir la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail.

Le socle institutionnel pour la prise en charge des VSS sous relation d'autorité : Etat (programmes gouvernementaux, budget ?), collectivités, forces de l'ordre, système judiciaire, institutions propres (Agence, commissions)

La **Délégation du Gouvernement contre les Violences de Genre (DGVG)**, instituée en 2005, est un organe qui a rang de direction générale et qui dépend Ministère de l'Égalité (à sa création il dépendait du ministère du travail). Elle a pour objet de formuler les politiques publiques liées à la violence de genre développées par le gouvernement, dont font partie toutes les actions qui rendent effective la garantie des droits des femmes victimes de violence de genre (selon la loi de 2004). A cet effet, la DGVG coordonne et impulse toutes les actions en la matière, et travail en collaboration avec les autres administrations publiques compétentes. Elle a présenté en 2022 l'étude « Harcèlement sexuel et sexiste dans le monde du travail », élaborée en collaboration avec le syndicat CCOO (Commissions Ouvrières).

L'**Institut des Femmes (Instituto de las Mujeres, ou IM)**. Cet organisme indépendant est une émanation du Ministère de l'Égalité. Ses fonctions sont d'impulser et développer l'application transversale du principe d'égalité de traitement et d'opportunités entre les femmes et les hommes et élaborer en coopération avec d'autres ministères, les rapports d'application des directives européennes. L'objectif principal de l'Institut des femmes est de promouvoir et de favoriser les conditions qui rendent possibles la liberté, l'égalité réelle et effective entre les femmes et les hommes et la participation des femmes à la vie politique, civile, professionnelle, économique, sociale et culturelle, ainsi que la prévention et l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'encontre des personnes en raison de leur sexe.



Espagne :

Il a publié en 2021 le « Protocole pour la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement sexiste sur le lieu de travail ». (voir ci-dessous, question 4).

Formation. Forces de l'ordre et système judiciaire : la loi de 2004 crée des forces de l'ordre et des organes judiciaires spécialisés et formés. En revanche, à l'heure actuelle, ils ne connaissent que des infractions qui relèvent de la violence de genre (commise par le conjoint ou ex-conjoint) et de l'aspect civil qui en découle (divorce, garde des enfants...).

La loi organique de 2022 de garantie intégrale de la liberté sexuelle (loi dite du « seul un oui est un oui ») prévoit la formation des forces de l'ordre et des magistrats en matière d'égalité femmes-hommes, de violences faites aux femmes (au sens large) et de discrimination (articles 26 et 27). Cette obligation de formation s'applique aussi aux domaines éducatif, sanitaire et des services sociaux. Mais aussi des avocats, des médecins légistes, des fonctionnaires de l'administration pénitentiaire et des personnels des ambassades et consulats.

Le rôle et la responsabilité des entreprises et des partenaires sociaux (prévention, détection, sanction)

Loi organique 3/2007 : Article 46 les entreprises, quelque soit leur taille, doivent mettre en place un **plan d'égalité**, négocié avec les représentants du personnel ou avec les syndicats, qui comprendront un ensemble de mesures visant à atteindre l'égalité de traitement et de chances entre femmes et hommes dans l'entreprise et à éliminer la discrimination fondée sur le sexe. Ces plans doivent contenir obligatoirement des mesures relatives à la prévention du harcèlement sexuel ou sexiste.

Article 48. Mesures spécifiques visant à prévenir la commission d'infractions et d'autres comportements portant atteinte à la liberté sexuelle et à l'intégrité morale sur le lieu de travail.

Les entreprises doivent promouvoir des conditions de travail qui empêchent la commission de délits et d'autres comportements contre la liberté sexuelle et l'intégrité morale au travail, en mettant l'accent sur le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe, y compris ceux commis dans l'environnement numérique.

À cette fin, des mesures peuvent être mises en place, à négocier avec les représentants des travailleurs, telles que l'élaboration et la diffusion de codes de bonnes pratiques, des campagnes d'information ou des activités de formation.

Les représentants des travailleurs contribuent à la prévention des délits et autres comportements contre la liberté sexuelle et l'intégrité morale au travail, en accordant une attention particulière au harcèlement sexuel et au harcèlement fondé sur le sexe, y compris ceux commis dans l'environnement numérique, en sensibilisant les travailleurs et en informant la direction de l'entreprise de toute conduite ou de tout comportement dont ils ont connaissance et qui pourrait y contribuer.

Loi organique 10/2022, prévoit des mesures de prévention et sensibilisation :

Dans le monde du travail, l'article 12 dispose que **les entreprises** devront promouvoir des conditions de travail qui évitent la commission d'infraction et autres conduites contre la liberté sexuelle et l'intégrité morale dans le travail, insistant particulièrement sur le harcèlement sexuel, le harcèlement en raison du sexe et fait référence aux dispositions de la loi de 2007. Les entreprises peuvent établir des mesures à négocier avec les représentants des travailleurs, telles que l'élaboration et la diffusion de codes de bonnes pratiques, de campagnes d'information, de protocoles d'action ou d'activités de formation.

Les entreprises doivent sensibiliser et former l'ensemble de leur personnel à la protection intégrale contre la violence sexuelle. Les entreprises incluront la violence sexuelle parmi les risques professionnels concomitants dans l'évaluation des risques des différents emplois occupés par des travailleuses, et formeront et informeront leurs travailleuses à ce sujet.



Espagne :

Les entreprises qui adaptent leur structure et leurs règles de fonctionnement aux dispositions de cette loi organique seront reconnues par le label "Entreprises pour une société sans violence à caractère sexiste". Ce label pourra être retiré si des circonstances le justifient.

Subventions. Le ministère de l'Égalité accorde des subventions aux organisations syndicales pour qu'elles mènent à bien leur participation à la négociation et à la rédaction des plans d'égalité des entreprises (lesquels comprennent les protocoles anti harcèlement).

Dans l'**administration publique**, des mesures similaires sont mises en place (article 13). Ainsi que dans le domaine **militaire** (article 14). Quant aux **partis politiques et organisations sociales** (article 17), ils doivent se pourvoir d'un protocole de prévention, de détection et de lutte contre la violence masculine. Périodiquement, le fonctionnement et l'application des procédures établies dans le protocole seront évalués et révisés.

le rôle des associations

3. *Les dispositifs (prévention, repérage, sanction)*

- *Dispositifs déployés, dispositifs marquants et originaux*
- *Innovations ou expérimentations notables (locales, associatives...)*

En 2021, le Ministère de l'Égalité, en collaboration avec l'Institut des Femmes (*Instituto de las Mujeres*) et l'Égalité dans l'entreprise (*Igualdad en la empresa*), - émanation de l'Institut des Femmes en matière d'égalité dans le monde du travail et économique -, a publié le « **Protocole de Prévention et d'Action face au harcèlement sexuel et sexiste dans le monde du travail** ». Ce document de près de 70 pages, destiné aux entreprises, les informe du cadre législatif en matière de VSS sous lien d'autorité et notamment de l'obligation pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, de disposer d'un protocole, ainsi que des avantages, pour l'entreprise comme pour les salarié.e.s de disposer d'un tel protocole : rapidité de la prise en charge, confidentialité, garanties et protection de la victime.

En fonction de la gravité des faits, des sanctions sont prises (qui peuvent aller jusqu'au licenciement de l'agresseur). Le protocole permet aussi de mettre fin à des comportements qui n'entrent pas forcément dans la qualification de VSS mais dont l'aggravation pourrait y conduire.

Des modèles de protocoles sont proposés en annexe au document.

- *Les indicateurs et les résultats*
- *Les évaluations : satisfactions, lacunes*

Un rapport réalisé par le syndicat Commissions Ouvrières (CCOO) – l'un des deux syndicats majoritaire - et coordonné par la Délégation Gouvernementale contre la Violence de Genre (qui dépend du Ministère de l'Égalité), en 2021, sur le harcèlement sexuel dans le monde du travail montre que plus de 80% des femmes interrogées se sentent discriminées au travail.

Cette discrimination prend plusieurs formes : s'adresser aux femmes de manière offensante (61%), leur assigner des tâches, des compétences ou des responsabilités en dessous de leur catégorie professionnelle



Espagne :

(32%), ne pas leur accorder les promotions professionnelles qu'elles méritent (26%), entraver leur accès ou continuité dans le travail (22%), ou aux formations (15%).

Au-delà des discriminations, les VSS sont aussi protéiformes : blagues sexistes (83%), remarques et commentaires sexistes (75%), gestes ou regards insinuants (73%), contact physique (67%), demandes et invitations de nature sexuelle (31%).

Outre les VSS identifiées comme telles, les femmes interrogées font aussi état de remarques sur leur physique, leur situation personnelle, leurs vêtements...

Les situations de VSS existent aussi alors qu'il n'y a pas de lien d'autorité hiérarchique direct mais dans la sphère du travail de manière plus large : avec des clients ou des usagers par exemple.

Le rapport déplore que 72% des femmes victimes de VSS ne portent pas les faits à la connaissance de leur entreprise, 62% d'entre elles par peur de représailles. Plus de 51% des victimes ignoraient si d'autres femmes de leur entourage professionnel étaient également victimes ou l'avaient été.

Si 17% répondent affirmativement à l'existence de protocoles anti-harcèlement dans leur entreprise, elles ne les considèrent pas dissuasifs.

Rapport sur le harcèlement sexuel et sexiste dans le monde du travail en Espagne, Délégation du Gouvernement contre la Violence de Genre et Commissions Ouvrières (CCOO), 2021

4. Vos remarques et réflexions

- Remarques générales et de synthèse,
- Remarques spécifiques, d'ordre culturel, juridique, sociétal, ou sur des secteurs particuliers (travail, culture, sport, politique...)

En Espagne, des efforts considérables ont été faits en matière de lutte contre les violences faites aux femmes, commencés en 2004 avec la loi sur les violences de genre, puis sans cesse continués au long des deux dernières décennies, avec la loi de 2007, les plans d'égalité dans les entreprises, la loi de 2022 sur le consentement, les budgets croissants (le budget global du ministère de l'égalité est passé de 181 millions d'euros en 2020 à 573 millions en 2023, 46% du budget est dédié à la lutte contre les violences faites aux femmes).

Pourtant, en dépit d'une égalité formelle, les inégalités structurelles de fait entre femmes et hommes survivent. Spécifiquement en matière de VSS sous relation d'autorité, les politiques publiques semblent insuffisantes et leur application insuffisamment suivie.

La seule existence de la législation, si elle n'est pas prise au sérieux, ne suffit pas :

71% des conventions collectives ne comportent pas de définition du harcèlement sexuel et 79% ne mentionnent pas le harcèlement sexiste. Des conventions collectives qui les intègrent, 10% requalifient les VSS en contraventions. 30% des 36 plans d'égalité d'entreprises publiques ne contiennent pas de protocole, exigé par la loi, en matière de VSS.

Toutefois, les déléguées syndicales constatent que ces dernières années les entreprises mettent en place des actions de sensibilisation. Les mentalités de la société, avec la médiatisation d'affaires au plus haut niveau du sport ou dans le monde du cinéma, évoluent aussi, à l'ère de #metoo. Néanmoins, la position d'infériorité, institutionnelle, hiérarchique, et la vulnérabilité sociale et économique sont toujours des freins qui empêchent de mettre fin à ces violences.

Flash Actualité : juin 2024 :



Espagne :

CIMA a présenté aujourd'hui un "Guide de réponse urgente aux cas de violence sexuelle". En 2019, seules 8 % des victimes demandaient de l'aide. Outre les protocoles spécifiques visant à prévenir, éliminer et poursuivre ce type de violence et à accompagner les victimes, il existe une liste complète de ressources et de services de soins spécialisés, "gratuits, sûrs, anonymes et confidentiels", ainsi qu'une référence obligatoire à la première étape : la ligne d'assistance 016 (WhatsApp 600 000 016).

Ce guide donne des informations clés sur le système juridique espagnol, en particulier depuis l'entrée en vigueur de la loi "Seul un oui est un oui" en septembre 2022.



Italie :

1. Les constats et concepts

- **Quel(s) constats établissez-vous concernant le pays ? (VSS sous relation d'autorité ou de pouvoir, dans les domaines du travail, des institutions et partis politiques, du sport, de la culture...) (rappel : les VSS dans le cadre conjugal, familial ou religieux ne relèvent pas de la Mission)**

En Italie, l'Institut national des statistiques (ISTAT) a progressivement commencé à sensibiliser les citoyens au phénomène des VSS lors des enquêtes sur la sécurité des citoyens de 1997-1998, 2002 et 2008-2009, en introduisant un module sur la violence sexuelle. L'enquête de 2016 sur la sécurité des citoyens a mis l'accent sur le chantage sexuel sur le lieu de travail. Enfin, une enquête spécifique sur le harcèlement sexuel et le chantage au travail a été réalisée en 2018 et, dans ce contexte, des formes de harcèlement allant du harcèlement verbal à l'exhibitionnisme, aux appels téléphoniques obscènes, à l'envoi de matériel pornographique, au harcèlement via les réseaux sociaux et à l'usurpation d'identité ont été prises en compte, en plus - bien sûr - du harcèlement sexuel physique.

L'enquête ISTAT a estimé à 8 816 000 (43,6 %) le nombre de femmes qui, au cours de leur vie, ont été victimes de harcèlement et de chantage sexuel sur leur lieu de travail. Il y a 3,1 millions de femmes qui en ont été victimes au cours des trois années précédant l'enquête, soit 15,4%. L'ISTAT a également souligné que lorsqu'une femme est soumise à un chantage sexuel, dans 80,9 % des cas, elle n'en parle à personne sur son lieu de travail, un chiffre conforme à celui constaté lors de la première enquête en 2008-2009 où ce pourcentage était de 81,7 %.

Dans cette même enquête, il est apparu que 1 173 000 femmes (7,5 %) ont été victimes d'une forme ou d'une autre de chantage sexuel pour obtenir un emploi, conserver un emploi ou obtenir une promotion professionnelle au cours de leur vie professionnelle.

Le problème n'est pas seulement féminin, puisque 3 874 000 hommes ont déclaré avoir subi au moins une forme de harcèlement.

Les secteurs où le phénomène est le plus répandu sont les services et le commerce, les professions techniques et le secteur des employés de bureau - avec la plus forte incidence en termes de chantage subi par les femmes au moment du recrutement (30,5%). 11% d'entre elles ont par ailleurs indiqué avoir été licenciées ou n'avoir pas été embauchées à la suite d'un chantage sexuel.

Enfin, les personnes les plus exposées au risque sont les jeunes travailleurs, les femmes de moins de 35 ans et les travailleurs étrangers.

Une enquête plus récente de l'ISTAT ("Stéréotypes de genre et image sociale de la violence", mai-juillet 2023) souligne que 48,7 % des personnes interrogées ont encore au moins un stéréotype sur la violence sexuelle. 39,3% des hommes pensent qu'une femme peut échapper à un rapport sexuel si elle n'en a pas vraiment envie et près de 20% pensent que la violence est causée par la façon dont les femmes s'habillent. Entre 2018 et 2023,


Italie :

cependant, "les stéréotypes sur les rôles de genre se réduisent, mais l'écart entre les opinions des hommes et des femmes se creuse. Ce sont surtout les femmes qui ont moins de stéréotypes". En revanche, les opinions des hommes et des femmes sur la responsabilité attribuée aux femmes dans certaines circonstances correspondent. Environ 11 % des personnes interrogées "pensent qu'une femme victime de violences sexuelles en état d'ébriété ou sous l'influence de drogues est au moins partiellement responsable". Et environ "10% pensent que si une femme, après une fête, accepte l'invitation d'un homme et est violée, c'est aussi de sa faute".

Pour 31,4 % des personnes interrogées, les femmes ont "moins honte" de parler de la violence. Ceci, en plus du "travail des médias pour diffuser l'information (23,2 %)" et des initiatives menées "en faveur des femmes victimes (15,8 %) contribue à faire prendre conscience de la gravité du phénomène". 17,9 % estiment que "l'on parle de plus en plus de la violence à l'égard des femmes parce qu'elle a augmenté".

- **Quels sont les concepts ou définitions en usage, différents ou nuancés par rapport à la loi française ou aux conventions internationales (au sens de l'OIT) ? (Notions de harcèlement, violence, outrage sexiste ...)**

Le 29 octobre 2021, l'Italie a ratifié la Convention 190/19 et la Recommandation n° 206 de l'OIT.

2. Le contexte politique

- **Quels sont les éléments d'actualité, les orientations gouvernementales prises en la matière ?**

La ratification mentionnée ci-dessus exige du législateur italien qu'il s'adapte, de sorte qu'au cours de la première année de la 19^e législature (2023), plusieurs projets de loi ont été présentés, dont certains sont actuellement en cours d'examen.

Les dispositions communes à ces textes sont les suivantes :

- le contrôle de l'inspection nationale du travail sur la situation professionnelle du travailleur qui a dénoncé le harcèlement, afin d'assurer sa protection contre les sanctions, la rétrogradation ou le licenciement à caractère de représailles et en cas de démission volontaire ;
- l'introduction du délit de "harcèlement sexuel" ainsi que de la circonstance aggravante de l'acte commis dans le cadre d'une relation d'emploi, de stage ou d'apprentissage, y compris lors du recrutement ou de la sélection, avec abus d'autorité ou de relations de fonction ;
- la délégation de pouvoirs au gouvernement pour la réorganisation des organismes et des comités chargés de l'égalité des genres et de l'égalité des chances.

3. L'écosystème

- **Le socle législatif, en particulier le volet pénal**

En ce qui concerne le système juridique italien, il convient tout d'abord de se référer à la **Constitution** et en particulier aux articles 32, 37 et 41. Ces dispositions garantissent respectivement le droit à la santé, l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail et, enfin, un environnement de travail respectueux de la santé et de la dignité des travailleurs.

Sous l'impulsion de la législation européenne, la **législation italienne** a commencé à prendre en compte de nouveaux risques dans le monde du travail, notamment le harcèlement et la violence, même de nature sexuelle. Selon la jurisprudence, le harcèlement et la violence sont considérés comme une violation par l'employeur de l'obligation contractuelle générale de garantir l'intégrité physique et morale de ses employés imposée par


Italie :

l'article 2087 du code civil italien (Cour de cassation, section du travail n° 4774 du 6.3.2006) et sont donc des facteurs de risque professionnel.

- **Le décret législatif n° 165 du 30 mars 2001** a prévu des voies de protection pour les travailleuses victimes de violence ou de harcèlement fondés sur le sexe.
- **Le décret législatif n° 198 du 11 avril 2006 (dit code de l'égalité des chances entre hommes et femmes), dans son article 26**, identifie le harcèlement sexuel comme " une discrimination ou un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un travailleur et de créer un climat intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ". La discipline et la protection prévues pour la discrimination sont étendues au harcèlement, notamment en matière de procédure, de sanction et de preuve. L'article 40 du code de l'égalité des chances prévoit quant à lui que si le plaignant apporte des éléments de fait (même déduits de données statistiques) de nature à établir la présomption de l'existence d'actes, de pactes ou de comportements discriminatoires, la charge de la preuve incombe à la partie défenderesse qui doit en prouver l'inexistence. Et selon la jurisprudence (Cassazione, sez. Lavoro, Sentenza 20 luglio - 15 novembre 2016, n. 23286), "pour prouver le harcèlement sexuel de l'employeur, le juge pourrait également s'appuyer sur les confirmations d'autres travailleuses ayant subi le même "traitement", considérant dans ce cas que la preuve est atteinte".

Le décret législatif n° 81 du 9 avril 2008 - Texte consolidé sur la santé et la sécurité sur le lieu de travail - reprend et renforce l'obligation générale de l'article 2087 du code civil en plaçant, parmi les risques professionnels soumis à l'évaluation que tout employeur est tenu d'effectuer, ceux qui "concernent des groupes de travailleurs exposés à des risques particuliers, y compris (...) ceux liés aux différences entre les sexes".

La loi n° 38 du 23 avril 2009 "Transformation en loi, avec modifications, du décret-loi n° 11 du 23 février 2009, contenant des mesures urgentes en matière de sécurité publique et de lutte contre la violence sexuelle, ainsi qu'en matière d'actes de persécution", a introduit le "stalking" (surveillance de la vie de quelqu'un sur Internet) dans le système juridique italien, qui a introduit le délit d'"actes de persécution" à l'article 612 bis du code pénal. Pour que l'infraction existe, le comportement de menace et de harcèlement doit provoquer chez la personne offensée un "état persistant et grave d'anxiété ou de peur", c'est-à-dire une crainte fondée pour sa propre sécurité ou celle de ses proches, ou l'obliger à modifier ses habitudes de vie.

La loi n° 119 du 15 octobre 2013 « Conversion en loi, avec modifications, du décret-loi n° 93 du 14 août 2013, contenant, entre autres, des dispositions urgentes en matière de sécurité et de lutte contre la violence sexuelle » a enrichi le code pénal de nouvelles circonstances aggravantes.

- **Le décret législatif du 15 juin 2015 n° 80** « Mesures visant à concilier les besoins en matière de soins, de vie et de travail, mettant en œuvre l'article 1, paragraphes 8 et 9, de la loi n° 183 du 10 décembre 2014 » a prévu un congé rémunéré pour les femmes victimes de violence.
- **L'accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail " paraphé le 25/01/2016** transposant l'accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail conclu en 2007 par les représentations respectives au niveau européen (BusinessEurope, Ceep, Ueapme et Etuc), stipule notamment que tout acte ou comportement relevant du harcèlement ou de la violence au travail, selon les définitions de l'accord, est inacceptable et que les comportements de harcèlement ou de violence subis sur le lieu de travail doivent être signalés.

La loi n° 205 du 27 décembre 2017 (budget de l'État pour l'exercice 2018 et budget pluriannuel pour la période triennale 2018-2020) a modifié l'article 26 du code de l'égalité des chances de 2006 en insérant un paragraphe 3-bis qui "prévoit une protection spécifique pour les personnes qui intentent une action en justice pour harcèlement ou harcèlement sexuel dans l'entreprise. Un salarié qui intente une action


Italie :

en justice pour discrimination, harcèlement ou harcèlement sexuel sur le lieu de travail ne peut être sanctionné, rétrogradé, licencié, transféré ou soumis à toute autre mesure organisationnelle ayant des effets négatifs directs ou indirects sur les conditions de travail si cette mesure est la conséquence de la plainte elle-même.

Tout licenciement discriminatoire ou de représailles du travailleur plaignant est nul et non avenue et celui-ci n'a pas droit à des dommages-intérêts mais à la réintégration dans son emploi. De même, tout changement de fonctions et toute autre mesure de rétorsion ou discriminatoire prise à l'encontre du plaignant sont également nuls et non avenues.

En revanche, cette protection n'est pas garantie "dans les cas où la responsabilité pénale du plaignant pour les délits de calomnie ou de diffamation, ou l'absence de fondement de la plainte, a été établie, même en première instance". En ce qui concerne la distinction entre les hypothèses de "calomnie" et d'"absence de fondement de la plainte", on note "que la calomnie n'est déclenchée qu'en cas de mauvaise foi, c'est-à-dire dans le cas où la personne qui agit connaît bien l'innocence d'autrui ; l'absence de fondement semble au contraire se référer aux hypothèses d'absence totale de conditions qui rendent la plainte crédible".

D'un **point de vue réglementaire**, deux articles du décret législatif n° 165/2001, tel que modifié par la loi 183/2010, méritent d'être mentionnés en particulier :

- à l'article 7 (Gestion des ressources humaines), le paragraphe 1 dispose que "les administrations publiques garantissent l'égalité et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et l'absence de toute forme de discrimination, directe ou indirecte, liée au sexe, à l'âge, à l'orientation sexuelle, à la race, à l'origine ethnique, au handicap, à la religion ou à la langue, dans l'accès à l'emploi, le traitement et les conditions de travail, la formation professionnelle, les promotions et la sécurité au travail. Les administrations publiques garantissent également un environnement de travail caractérisé par le bien-être organisationnel et s'engagent à détecter, combattre et éliminer toute forme de violence morale ou psychologique au sein de l'organisation".
- L'article 57 (Égalité des chances) établit que les administrations publiques créent en interne (...) le "Comité unique de garantie pour l'égalité des chances, l'amélioration du bien-être des travailleurs et contre la discrimination", qui "remplace, en unifiant les compétences en un seul organe, les comités pour l'égalité des chances et les comités paritaires contre le harcèlement moral, créés en application de la négociation collective, dont il assume toutes les fonctions" (...).

Par ailleurs, la loi n° 77 du 27 juin 2013 ratifiant la Convention du Conseil de l'Europe dite d'Istanbul a permis, outre le vote de lois pénales (Cf. loi du 15 octobre 2013 précitée), l'adoption de **lignes d'action** pour lutter contre la violence à l'égard des femmes avec la fourniture d'une couverture financière spécifique. Dans ce deuxième domaine, on peut citer :

- le "Plan d'action extraordinaire contre les violences sexuelles et sexistes" adopté en 2015 avec une "approche multifactorielle" et représentant un "système intégré de politiques publiques", telles que l'éducation dans les écoles ;
- le "Plan stratégique national sur la violence masculine à l'égard des femmes 2017-2020", dont l'objectif a été de "contrer la violence masculine contre les femmes dans toutes les sphères et tous les contextes de la vie publique et privée, personnelle et professionnelle en préparant des mesures spécifiques dédiées à des domaines particulièrement critiques, tels que le travail".

Enfin, la **jurisprudence** récente reflète elle aussi l'attention et la sensibilité accrues à l'égard des VSS à travers des arrêts portant sur plusieurs licenciements pour motif valable imposés à des employés responsables de comportements inappropriés à l'égard de collègues féminines.


Italie :

La Cour suprême a notamment confirmé que les allusions verbales et physiques de nature sexuelle relèvent de la définition du harcèlement au sens de l'article 26 du décret législatif n° 198/2006. Ce qui compte, c'est le caractère indésirable du comportement, même s'il n'aboutit pas à une agression physique réelle à contenu sexuel, l'absence d'intention offensante et l'existence d'une atmosphère de relations ludiques entre collègues n'étant pas pertinentes.

Les tapes sur les fesses et les remarques physiques vulgaires ont été définies par la Cour de cassation comme des comportements inacceptables et humiliants, ainsi que des comportements susceptibles d'affecter négativement l'organisation du travail, surtout s'ils sont le fait de supérieurs hiérarchiques. Dans ce cas, en effet, la confiance sereine de l'employeur dans la bonne exécution des tâches confiées est mise à mal et l'organisation du travail est également compromise par la perturbation compréhensible des relations avec les autres salariés.

De même, la légitimité du licenciement d'un employé qui, malgré les avertissements de son employeur, continuait à porter des attentions importunes à ses collègues, manifestant un profond désintérêt pour la perturbation et la gêne causées par des approches et des invitations continues et inappropriées, a été confirmée. De telles attitudes portent également atteinte à la dignité et à la sécurité des employés et sont contraires à la bienséance et à la correction des relations entre collègues dans l'environnement de travail.

- **Le socle institutionnel pour la prise en charge des VSS sous relation d'autorité : Etat (programmes gouvernementaux, budget ?), collectivités, forces de l'ordre, système judiciaire, institutions propres (Agence, commissions)**

Le rôle et l'implication de ces différentes entités dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes sous relation d'autorité sont évoquées ou abordées dans les réponses aux autres questions.

- **Le rôle et la responsabilité des entreprises et des partenaires sociaux (prévention, détection, sanction)**

Il existe un principe général du droit civil selon lequel la responsabilité de la sécurité des travailleurs est attribuée à l'employeur, qui a le devoir de protéger l'intégrité physique et morale des travailleurs et de prévenir les risques sur le lieu de travail.

Le code civil, en particulier l'article 2087, protège le droit à la santé sur le lieu de travail, en attribuant à l'employeur l'obligation de garantir l'intégrité physique et psychosociale et la personnalité morale de chaque travailleur. Cette disposition a été renforcée par une modification, en 2017, du Code de l'égalité des chances de 2006, qui précise que l'obligation de l'employeur, conformément à l'article 2087 du code civil précité, est d'assurer des conditions de travail qui garantissent l'intégrité physique et morale et la dignité des travailleurs, en convenant également avec les syndicats de travailleurs des initiatives, de nature informative et formative, les plus appropriées pour prévenir le phénomène du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Elle ajoute que les entreprises, les syndicats, les employeurs et les travailleurs s'engagent à garantir le maintien sur le lieu de travail d'un environnement de travail dans lequel la dignité de chacun est respectée et les relations interpersonnelles, fondées sur des principes d'égalité et de loyauté réciproque, sont encouragées.

De même, dans l'administration, si au cours d'une procédure pour VSS, ladite administration considère que les données portées à sa connaissance sont fondées, adoptera, lorsqu'elle le jugera opportun, en accord avec les syndicats et après avoir consulté le conseiller de confiance (Cf. réponse à la question 4), les mesures organisationnelles jugées utiles pour la cessation immédiate des comportements de harcèlement sexuel et pour le rétablissement d'un environnement de travail respectueux de l'inviolabilité de la personne.

La loi de consolidation sur la sécurité sur le lieu de travail (décret législatif 81/08) oblige quant à elle l'employeur à évaluer tous les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris ceux découlant du stress lié au


 Italie :

travail, c'est-à-dire les risques dits psychosociaux, parmi lesquels il faut évidemment inclure ceux découlant d'un comportement violent ou d'un harcèlement.

– Le rôle des associations

De façon générale, les principales associations de lutte contre les violences envers les femmes ne suivent pas directement les aspects liés aux violences morales et aux harcèlements sexuels sur les lieux de travail. Elles n'ignorent toutefois pas ces thématiques et il leur arrive d'être sollicitées et de collaborer avec les entreprises et les syndicats dans le cadre de consultations ou de recours à des personnels d'appui pour la création, par exemple, d'un soutien adapté, dans une volonté d'ôter les freins à la libération de la parole.

L'association de promotion sociale *Amleta* en est un exemple concret. Son objectif est de lutter contre l'inégalité des sexes et la violence dans le monde du spectacle. Elle a été fondée par 28 actrices originaires de toute l'Italie. Cette association féministe intersectionnelle s'attache à mettre en lumière la présence des femmes notamment dans le monde du spectacle, la représentation des femmes dans la dramaturgie classique et contemporaine. C'est un observatoire vigilant et constant pour combattre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Parmi les principaux problèmes ciblés : les discriminations et stéréotypes, le sexisme, les abus ou encore le *gender gap*. Selon l'association, qui tente de recueillir les témoignages de femmes victimes de harcèlement, « le mouvement #MeToo de 2017 a été réduit dans la péninsule italienne à un simple « chuchotement » ».

4. Les dispositifs (prévention, repérage, sanction)

– Dispositifs déployés, dispositifs marquants et originaux

Comme mentionné *supra*, le décret législatif n° 165/2001, modifié en 2010, a prévu la création, au sein de chaque administration publique, d'un « Comité unique de garantie pour l'égalité des chances, l'amélioration du bien-être des travailleurs et contre la discrimination ». Celui-ci a précisément pour objectif de favoriser un environnement de travail marqué par le bien-être organisationnel, dans lequel l'égalité des chances est garantie, la discrimination est exclue et toute forme de violence, y compris la violence psychologique, est bannie.

Dans cette optique, le Comité unique de garantie (CUG) exerce des fonctions de proposition, de consultation, de vérification et de prévention en ce qui concerne la discrimination potentielle liée au sexe et à tous les "facteurs de risque" possibles tels que l'âge, la race, l'orientation sexuelle, la langue, le handicap et l'origine ethnique.

À cet égard, la directive n° 2 de la Présidence du Conseil des ministres, Département de la fonction publique, datée du 27 juin 2019, contient des dispositions visant à renforcer davantage le rôle des CUG dans les administrations publiques : il est ainsi prévu que le CUG mène des actions de protection envers les employés qui dénoncent des comportements violents ou de harcèlement afin qu'aucune action persécutrice ou discriminatoire, directe ou indirecte, ne soit tolérée à leur encontre.

Dans le droit fil de cette mission, le protocole sur la lutte contre la violence sexiste, signé en novembre 2020 entre le ministère de la Fonction publique, le ministère de l'Égalité des chances et le Réseau national des CUG, établit que les comités sont des "antennes" créées pour identifier le phénomène au sein des administrations, en prévoyant des actions visant à mettre en lumière et à recevoir des rapports de violence sexiste et en encourageant la création de cellules d'écoute organisées au sein de l'administration.

En outre, au sein des administrations, a été créée la fonction de « conseiller de confiance », pour contrer les formes de malaise au travail dues aux contraintes organisationnelles, au harcèlement sexuel, moral et psychologique et à la discrimination au sein de l'organisation. Le conseiller de confiance exerce ses fonctions

 Italie :

de manière confidentielle en fournissant des conseils et une assistance aux victimes de harcèlement, également en coopération avec le comité de garantie unique.

Enfin, les administrations se sont aussi dotées de codes de conduite à observer sur le lieu de travail, qui réaffirment l'engagement de l'administration à garantir le droit de ses employés à la protection contre les actes ou les comportements qui conduisent à une discrimination de quelque nature que ce soit, grâce à l'utilisation de mesures appropriées et opportunes permettant de mettre fin à ces comportements.

Il en va de même dans les entreprises, où des mesures efficaces de prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail peuvent résulter de l'adoption effective de codes d'entreprise, qu'il s'agisse de codes d'éthique ou de codes de conduite, qui sont en tout état de cause considérés comme des actes d'autorégulation. Ces codes d'éthique et/ou de conduite existant aujourd'hui dans les administrations publiques, comme dans de nombreuses grandes entreprises privées, ont été élaborés depuis les années 1990 et ont évolué au fil du temps en termes de domaines de protection, de compétences et de prévention efficace.

Les codes de la fin du siècle dernier visent principalement, voire exclusivement, la protection contre le harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur le sexe, la race, l'appartenance ethnique, la religion, le handicap et l'orientation sexuelle. L'évolution de la réglementation et de la jurisprudence a conduit à des "codes de deuxième génération" qui, partant d'un concept plus général de protection de la dignité humaine, prévoient l'extension de la protection des travailleurs également contre le harcèlement moral et psychologique et le harcèlement moral.

– **Innovations ou expérimentations notables (locales, associatives...)**

Le décret législatif n° 198/2006 a créé le réseau des conseillers à l'égalité, établis dans tout le pays (au niveau national, régional et métropolitain), avec un rôle central dans l'identification et la résolution des cas de harcèlement sexuel et de violence fondée sur le genre au travail. En tant qu'agents publics, ils interviennent en effet dans les cas de discrimination fondée sur le sexe dans l'emploi et dans les cas de harcèlement et/ou de harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans le cadre d'une tentative de conciliation et/ou d'un recours juridique. Ils traitent les dossiers de manière autonome et ont l'obligation légale de signaler aux autorités judiciaires les infractions dont ils ont connaissance et d'engager des poursuites. Ils ont l'obligation d'établir annuellement un rapport d'activité adressé au ministre en charge de l'égalité des chances.

Par ailleurs, depuis 2006, le Département pour l'égalité des chances a développé, par l'activation du numéro d'utilité publique 1522, un vaste système d'action pour l'émergence et la lutte contre le phénomène de la violence intrafamiliale et extrafamiliale à l'égard des femmes. En 2009, le numéro a également lancé une action de soutien aux victimes de harcèlement.

Le numéro 1522 est actif 24 heures sur 24, tous les jours de l'année, et est accessible gratuitement depuis l'ensemble du territoire national, à partir des réseaux fixes et mobiles, avec un accueil disponible en italien, anglais, français, espagnol et arabe.

Les opérateurs téléphoniques apportent une première réponse aux besoins des victimes de violence sexiste et de harcèlement, en fournissant des informations et des conseils utiles aux services sociaux et de santé publics et privés du pays.

Le service représente la jonction opérationnelle des activités de lutte contre la violence à caractère sexiste et le stalking, en se plaçant à la base de la méthodologie de travail en réseau, et assume le rôle d'outil technique opérationnel pour soutenir les actions menées par les réseaux locaux anti-violence, appelés à lutter contre le phénomène de la violence à caractère sexiste, tout en garantissant les connexions nécessaires entre les administrations centrales compétentes dans le domaine judiciaire, le social, la santé, la sécurité et l'ordre public. Le service par approche téléphonique soutient l'émergence de la demande d'aide, permettant une approche progressive des services par les victimes avec la garantie absolue de l'anonymat et les cas de violence


Italie :

qui ont un caractère d'urgence sont pris en charge avec une procédure technico-opérationnelle spécifique partagée avec la police.

– **Les indicateurs et les résultats**

Des enquêtes sur les VSS sont menées par l'ISTAT, portant d'une part sur les violences sur le lieu de travail, d'autre part sur les violences faites aux femmes, de façon plus générale. Ces enquêtes reprennent la définition de l'ONU relative aux violences faites aux femmes (déclaration de 1993) et s'inspirent de ses « lignes directrices pour l'utilisation des données administratives sur la violence à l'égard des femmes ».

Cf. les résultats mentionnés en réponse à la question 1.

– **Les évaluations : satisfactions, lacunes**

Comme souligné à plusieurs reprises dans les réponses aux autres questions, les chiffres connus et disponibles sur les VSS sont très certainement en-deçà de la réalité, du fait du silence que s'imposent nombre de victimes de ces violences.

5. **Vos remarques et réflexions**

– **Remarques générales et de synthèse**

– **Remarques spécifiques, d'ordre culturel, juridique, sociétal, ou sur des secteurs particuliers (travail, culture, sport, politique...)**

Comme dans de nombreux pays, le harcèlement moral et les abus de pouvoir sont fortement présents dans la société italienne. Ces phénomènes s'accompagnent d'une véritable omerta puisqu'en Italie, 80 % des victimes préfèrent ne pas porter plainte par peur des mesures de rétorsion. Trois secteurs illustrent cette situation avec des spécificités qui leur sont propres :

Tout d'abord, le **milieu hospitalier** (médecins, internes mais également milieu paramédical) avec non seulement de vulgaires plaisanteries récurrentes, mais surtout un harcèlement sexuel et une discrimination de genre. Au quotidien, les femmes sont confrontées à des actes de violence verbale ou physique. Ainsi, selon une enquête réalisée en 2022 par la branche italienne de l'association des chirurgiennes, *Women in surgery*, deux tiers des femmes médecins et internes sont victimes de harcèlement sexuel et de discrimination à l'hôpital.

Ensuite, le **monde de l'entreprise** où les femmes font face à des conditions de travail parfois rudes et chaotiques. Dans une enquête réalisée par la *Fondazione Libellula*, les femmes interrogées décrivent une partie de leur expérience professionnelle avec les termes suivants : « blagues, discrimination, harcèlement, conditions défavorables à la croissance professionnelle ». Cette association révèle ainsi que plus d'une femme sur deux se déclare victime d'une manifestation directe de harcèlement et de discrimination au travail, avec 22% déclarant avoir eu des contacts physiques non désirés et 53% ayant subi des compliments explicites, loin d'être les bienvenus. Pour beaucoup, les lieux de travail représentent des contextes « dangereux, psychologiquement et physiquement compliqués ».

La Fondation rassemble un réseau d'entreprises italiennes importantes telles que Decathlon, Furla, Heineken, Tim et Vodafone, dans le but de prévenir et de combattre la violence à l'égard des femmes et la discrimination fondée sur le sexe en agissant sur le plan culturel. Désormais inhérent au contexte professionnel italien, cette problématique nécessite un travail profond et continu d'éducation et de sensibilisation.

 Italie :

La grossesse est également un problème à prendre absolument en considération si l'on aborde le thème des abus de pouvoir dans l'entreprise. Les femmes interrogées dans cette même étude en témoignent : 68% d'entre elles ont vu leur trajectoire d'ascension professionnelle (ou celle d'autres femmes) ralentir en raison de la maternité et 65% ont entendu des allusions et des commentaires sur les conséquences négatives de la maternité dans l'entreprise.

Enfin, **le monde du sport** constitue également un secteur touché par le harcèlement moral, avec de nombreuses pressions subies très souvent par les athlètes. Comme avec les deux secteurs précédents, le sport est lui aussi soumis parfois au silence, bien que certaines langues se délient peu à peu.

Le milieu associatif joue ici aussi un rôle important. Comme son équivalent culturel cité plus tôt (*Amleto*), les associations *Change the game* et *Terre des Hommes* réalisent un travail important pour lutter contre toutes formes de harcèlement et venir en aide aux victimes qui en souffrent. C'est dans ce cadre que la première étude pertinente sur ce phénomène a pu voir le jour en 2022. Elle révèle ainsi que 75% des athlètes de 18 à 30 ans disent avoir été victime de violence avant 18 ans avec parmi celles-ci, 44% de nature émotionnelle, 37% physique, 35% sexuelle sans contact physique et 20% sexuelle. La majeure partie de ces abus sont commis par des hommes dont une fois sur cinq par le coach lui-même.

A la suite de cette enquête, le Comité Olympique National Italien (CONI) a d'ailleurs porté une attention particulière au thème des abus dans le sport lors d'une conférence sur l'inclusion et la parité de genre, ce qui prouve une nouvelle fois que le milieu associatif – soutenu par le cadre institutionnel – fait office d'élément clef pour éveiller les consciences.



Royaume-Uni :

1. Les constats et concepts

“Les disparités s'expliquent en partie par la difficulté d'avoir une définition commune du harcèlement sexuel et de la violence au travail ainsi que de seuils de tolérance différents et une prise de conscience moins avancée du problème... Un lien est établi entre la prévalence du harcèlement à l'augmentation des pressions et de l'intensification du travail, pouvant résulter des mauvaises pratiques managériales” (extrait du Guide #prévenir le harcèlement sexuel Repères pour les RH, ANDRH, 2019)

- *Quel(s) constats établissez-vous concernant le pays ? (VSS sous relation d'autorité ou de pouvoir, dans les domaines du travail, des institutions et partis politiques, du sport, de la culture...) (rappel : les VSS dans le cadre conjugal, familial ou religieux ne relèvent pas de la Mission)*

Les autorités Britanniques se focalisent non pas sur le rapport d'autorité ou de pouvoir (même si cette notion est présente dans la définition) mais plutôt la position de confiance (*position of trust*) et l'abus de cette confiance. Les violences faites aux femmes au travail. La position d'autorité importe moins que l'acte de violence ou de harcèlement en lui-même.

- *Quels sont les concepts ou définitions en usage, différents ou nuancés par rapport à la loi française ou aux conventions internationales (au sens de l'OIT) ? (notions de harcèlement, violence, outrage sexiste ...)*

Le Gouvernement Britanniques définit les violences faites aux femmes et filles (***Violence against women and girls – VAWG***) comme :

- Les violences et féminicides domestiques.
- Les agressions sexuelles.



Royaume-Uni :

- Le harcèlement.
- Les atteintes à l'honneur (mutilations génitales féminines, mariages forcés et crimes d'honneur).

Dans le domaine locatif, le concept de 'Sex for rent' (sexe contre loyer) est identifié comme un abus sans équivoque de la relation propriétaire-locataire. Le ministère du Logement, des communautés et des gouvernements locaux (*Ministry for Housing, Communities and Local Government*) a une base de données pour protéger les locataires en empêchant les contrevenants les plus graves de louer ou de gérer des biens. Cependant, le ministère de l'intérieur (*Home Office*) travaille avec ce dernier ministère et la police pour déterminer si des réformes supplémentaires sont nécessaires. En avril 2023, le ministre de l'intérieur a annoncé envisager la création d'une loi pour endiguer ce phénomène.

S'agissant du viol, on peut noter deux différences majeures :

- Depuis 1841 et la fin de la peine de mort pour viol, la définition britannique la question du consentement de la personne agressée est centrale dans les procédures, avec ou sans violence. Cette définition a été renforcée à plusieurs reprises et prévoit désormais que l'absence de consentement peut ne pas avoir été formulé et que le silence n'est pas une forme de consentement.
- La définition du viol inclut le concept de « Rape by deception », viol par mensonge ou dissimulation de faits.

La définition du harcèlement sexuel est relativement similaire à celle de la France mais là où la définition française met l'accent sur la notion de domination, la définition britannique se focalise sur le caractère discriminant et violent.

2. Le contexte politique

Quels sont les éléments d'actualité, les orientations gouvernementales prises en la matière ?

En 2021, le gouvernement britannique a publié une sa stratégie de lutte contre les violences à l'égard des femmes et des filles (*Tackling Violence Against Women and Girls*, appelé ci-dessous *Tackling VAWG 2021*), en se concentrant sur :

- La connexion entre la pornographie et les violences faites aux femmes.
- Développer le soutien aux victimes LGBT+.
- Considérer davantage l'impact de l'alcool dans les violences faites aux femmes.
- Mieux soutenir les victimes et survivantes en proposant un meilleur accompagnement.
- Traduire plus rigoureusement les auteurs en justice, en encourageant la dénonciation systématique des violences perpétrées et la condamnation des auteurs.

Cette stratégie gouvernementale doit être déroulée jusqu'en 2024 et veille à ce qu'il y ait une approche "globale" des VSS, avec la police, le secteur de l'éducation, les autorités locales, les prisons et les services de probation pour œuvrer conjointement et de manière efficace. Toutefois, le dispositif n'insiste pas particulièrement sur la relation d'autorité dans les VSS. Le harcèlement de rue, les violences hors cadre d'autorité et les violences domestiques sont les sujets principalement abordés.

Depuis le premier appel à combattre ces violences en 2010, de nouvelles infractions ont été introduites pour :

- Le comportement coercitif ou de contrôle.



Royaume-Uni :

- Le harcèlement.
- Le "revenge porn".
- Le "upskirting" (pratique consistant à filmer sous les jupes des femmes à leur insu).

En mars 2022, une campagne de prévention nationale intitulée "[Enough](#)" (*assez*) a été lancée. Elle est axée sur la sensibilisation à la violence à l'égard des femmes et des filles ainsi que sur le changement de comportement mais c'est une campagne de petite envergure (peu de visibilité).

En février 2023, les VSS ont été introduites en tant que « menace nationale » dans le document révisé sur les besoins stratégiques en matière de police ([SPR](#)). Le document définit des attentes claires quant à la manière dont les forces de police doivent faire face à cette menace.

- *L'écosystème*

- o *Le socle législatif, en particulier le volet pénal*

Le texte législatif de référence est l'[Equality Act 2010](#) :

- Définit le harcèlement sexuel comme le harcèlement verbal (les sifflements, les harcèlements de rue, les commentaires sexuels, les insinuations sexuelles, les plaisanteries et les histoires à caractère sexuel) et le harcèlement non-verbal (envie de courriels à contenu sexuel, faire des gestes sexuels, demander des faveurs sexuelles). Il est important de noter que le harcèlement n'est pas une infraction pénale en Angleterre et au Pays de Galles ; les tribunaux civils sont saisis pour les cas de harcèlement.
- Le harcèlement devient une infraction pénale dans les cas de :
 - Harcèlement (stalking)
 - Exposition d'organes génitaux (flashing)
 - 'upskirting' (pratique consistant à filmer sous les jupes des femmes à leur insu)
 - Tout harcèlement sexuel impliquant un contact physique (ce qui équivaut à une agression sexuelle en droit anglais et gallois)
- Définit le harcèlement (harassment) dans un contexte professionnel, signalé par un environnement créant un environnement humiliant, hostile, intimidant ou dégradant. Les 3 types de harcèlement sont :
 - Le comportement non désiré est lié à une « caractéristique protégée » comme le sexe ou la race.
 - Le comportement non désiré est de nature sexuelle.
 - La personne est moins bien traitée en raison du rejet ou de la soumission à un comportement sexuel non désiré ou à un comportement lié au changement de sexe ou au sexe. C'est ce qui est appelé « être traité de manière moins favorable ».
- Les employeurs ont la responsabilité de prévenir l'intimidation et le harcèlement : ils sont responsables de tout harcèlement subi par leurs employés. Le nom donné dans la loi à la responsabilité de l'employeur est « responsabilité du fait d'autrui » (vicarious liability). Ceci est couvert par les articles 109 et 110 de la loi.
- Un employé ne peut généralement pas engager de poursuites contre son employeur si iel a été victime de discrimination de la part de clients ou de membres du personnel d'autres entreprises. Cependant, l'employeur a toujours le devoir de protéger l'employé contre la discrimination s'il sait que cela se produit.

Les autres textes :



Royaume-Uni :

Health and Care Act 2022 :

- Le gouvernement a rendu illégal la réalisation, l'offre ou l'aide et l'encouragement à des tests de virginité ou à une hyménoplastie dans n'importe quelle partie du Royaume-Uni. Il est également illégal pour les ressortissants et résidents britanniques de faire ces choses en dehors du Royaume-Uni. Ces tests de virginité étaient faits dans un environnement coercitif.

Tackling Modern Slavery Strategy (2010-2015) : lutte contre l'esclavage moderne et la traite des êtres humains sous diverses formes, notamment le travail forcé, l'exploitation sexuelle et la servitude domestique.

- Fournir aux victimes un accès à des soins et à un soutien approprié, notamment un logement, une assistance médicale, des conseils et une aide juridique
- Collaboration entre les institutions gouvernementales et les associations pour offrir du soutien aux victimes

Le **Code des victimes** révisé en 2021 (*revised Victims of Crime Code of Practice (Victims' Code)*) décrit les 12 droits fondamentaux des victimes, dont être orienté vers des services de soutien aux victimes et être informé de la libération d'un délinquant.

Par ailleurs, le gouvernement britannique a mis fin à la libération anticipée automatique des délinquants violents et sexuels depuis 2022 (*Police, Crime, Sentencing and Courts Act*).

- *Le socle institutionnel pour la prise en charge des VSS sous relation d'autorité : Etat (programmes gouvernementaux, budget ?), collectivités, forces de l'ordre, système judiciaire, institutions propres (Agence, commissions)*

Les victimes de violences sexuelles et sexistes sous relation d'autorité ne sont pas soutenues différemment que les autres victimes. Alors que les confinements liés au covid-19 ont augmenté le cas de violence (domestiques plus particulièrement) ; les autorités locales et associations déplorent un manque de financement de la part du gouvernement, les obligeant à refuser des victimes. Les associations déplorent aussi un manque d'aide aux victimes issues de minorités (LGBT+, minorité ethnique).

Le pilote principal de la mise en œuvre de l'*Equality Act* est Equality and Human Rights Commission, un e autorité indépendante chargée d'accompagner et d'aider l'ensemble des acteurs publics, privés et des individus face aux situation de discrimination et de violence et de faire la promotion d'une culture de l'égalité et des droits humains. L'EHRC dispose de peu de moyens mais produit de nombreux guides et bénéficie d'un rôle d'interlocuteur privilégié pour mener à bien sa mission (son budget est resté au même niveau, 17M€ depuis 2012 et a donc diminué en termes réels de 35%).

Le gouvernement britannique a budgeté £300 millions pour soutenir les victimes et les survivants en 2021 :

- £32 millions pour les services de soutien aux victimes de violences sexuelles sur trois ans.
- £27 millions pour recruter davantage de conseillers indépendants (700 nouveaux postes) en matière de violence sexuelle et domestique.
- £20,7 millions pour les services associatifs de lutte contre la violence sexuelle et la violence domestique, contribuant ainsi à réduire le temps d'attente des survivantes pour obtenir de l'aide.
- £2 millions pour les petites organisations spécialisées aidant les personnes de différentes origines ethniques, les victimes LGBT ou handicapées.
- £1,3 million pour un programme de soutien pour les victimes et de survivants à accéder à une



Royaume-Uni :

assistance depuis leur domicile.

Les autorités locales sont les services de première ligne disponibles pour les victimes. Ils fournissent des informations et un soutien en matière de logement et de droits juridiques, aident à obtenir une protection juridique, et travaillent avec d'autres professionnels. Les associations prennent ensuite le relai.

Exemple d'associations :

- [Against Violence & Abuse \(AVA\)](#)
- [Citizens Advice](#) donne des conseils juridiques
- La majorité des associations se concentrent sur les violences domestiques.

▪ *Le rôle et la responsabilité des entreprises et des partenaires sociaux (prévention, détection, sanction)*

Les employeurs ont la responsabilité de prévenir l'intimidation et le harcèlement : ils sont responsables de tout harcèlement subi par leurs employés (*Equality Act 2010*). Les employeurs doivent donc mettre en place des politiques d'entreprise pour prévenir et contrer le harcèlement. Des [documents de formation](#) ont été publiés pour guider les entreprises.

- Le *Worker Protection Act* de 2023 sur la protection des travailleurs est venu amender l'*Equality Act* de 2010. La loi introduit une obligation positive supplémentaire pour les employeurs de prendre des mesures raisonnables pour prévenir le harcèlement sexuel des employés. Ainsi, si un tribunal estime qu'un salarié a été victime de harcèlement sexuel et lui accorde une indemnisation, il doit alors déterminer si l'employeur a manqué à son obligation. S'il conclut que c'est le cas, il peut accorder une majoration de l'indemnité (en fonction de la gravité de la violation) pouvant aller jusqu'à 25 %. Les mesures raisonnables peuvent inclure la formation, par exemple. Concrètement, la loi n'oblige pas les employeurs à modifier leurs politiques ou stratégies de lutte contre le harcèlement mais prévoit une indemnisation plus élevée en cas de harcèlement sans stratégie suffisamment sérieuse sur le lieu de travail.

- *Les dispositifs (prévention, repérage, sanction)*

- *Dispositifs déployés, dispositifs marquants et originaux*

On peut noter :

- [StreetSafe](#) : un service qui permet de signaler des problèmes de sécurité dans des lieux publics sans donner son nom (de manière anonyme). Il peut s'agir de rues mal éclairées, de bâtiments abandonnés ou de vandalisme, mais aussi dans le cas où quelque se sentirait en danger parce que quelqu'un les suit ou les agresse verbalement.
- Dans la stratégie *Tackling VAWG 2021*, le gouvernement a renforcé les outils mis à la disposition des professionnels de première ligne, notamment en mettant en place une série d'orientations statutaires, de formations et de ressources en ligne (cf les documents formation mentionnés plus haut).
 - *Innovations ou expérimentations notables (locales, associatives...)*
- [White Ribbon](#) est la principale « charity » du Royaume-Uni qui incite les hommes et les garçons à mettre fin à la violence contre les femmes et les filles.

White Ribbon propose des formations pour tout type d'organisation (entreprise, collectivité, association etc.) qui permet d'obtenir une labellisation.

**Royaume-Uni :**

L'équipe, composée d'uniquement 6 salariés et basée sur le bénévolat disposait fin 2022 de 4129 ambassadeurs qui ont permis d'effectuer des formations dans 150 organisations en 2022.

Près de 600 000 personnes travaillent au UK pour un organisme agréé par White Ribbon en 2022.

Elle dispose d'un budget d'environ 350 000£ par an.

En point notable à ajouter : son activité se concentre autour du 25 novembre, qu'elle promeut comme « White Ribbon Day » et structure une campagne de « 16 jours conte les violences genrées » jusqu'au 10 décembre, Journée internationale des droits de l'Homme qui un écho important au Uk et dans le monde anglo-saxon (notamment en Australie et Nouvelle-Zélande).

- *Les indicateurs et les résultats*

18 % des victimes et survivants interrogés (dans le cadre d'une enquête pour définir *Tackling VAWG 2021*) ont déclaré ne pas avoir reçu de soutien professionnel. Les raisons les plus fréquemment évoquées concernaient des problèmes d'accès à l'assistance, par exemple, le manque de soutien dans leur région, les difficultés à trouver le soutien approprié, les longs délais d'attente, le manque de compréhension de certaines organisations (par exemple la police, les employeurs, les services d'éducation et de santé)...

Les associations déplorent un manque de financement de la part des autorités locales, ayant pour conséquences des difficultés à faire face à l'augmentation des cas de violences (domestiques majoritairement) suite aux confinements.

En septembre 2022, l'ONS (*Office for National Statistics*) a publié un prototype de "tableau de bord de la violence contre les femmes et les filles", sur le site web du gouvernement britannique. Ce tableau de bord fournit des données sur les violences domestiques, les délits sexuels, le harcèlement et la maltraitance des enfants. D'autres projets incluent un "paysage de données" qui rassemble des liens vers des données et des statistiques provenant du gouvernement, d'agences de soutien, d'organisations caritatives et d'universités. Le plus récent de ces projets, intitulé "Violence against women and girls : Data landscape" a été publié en novembre 2022.

- *Les évaluations : satisfactions, lacunes*

Si le Royaume-Uni se distingue par un nombre élevé de plaintes pour viol (avec la Suède), la question du harcèlement sexuel est notable par de nombreuses enquêtes (des syndicats ou des ONG) qui indiquent que malgré un problème massif et généralisé, il y a une relative inaction des pouvoirs publics pour y faire face. Ainsi le Royaume-Uni ne compte pas statistiquement les cas de harcèlement au travail (qui sont noyés dans la vague catégorie des cas de discrimination lié au sexe), qui sont par ailleurs largement gérés en interne par des procédures de NDA (*non-disclosure agreements*, des accords de règlement à l'amiable non-public). L'ONG openDemocracy estime ainsi que seuls 23 cas de harcèlement sexuel au travail ont abouti à une condamnation en 2021. Si le Parlement a produit des rapports qui identifient et dénoncent le problème, les réponses portent essentiellement, non pas sur de l'incitatif (établir un code de bonne conduite des entreprises et des administrations, notamment). Toutefois,



Royaume-Uni :

3. Vos remarques et réflexions

▪ Remarques générales et de synthèse,

Très globalement, les autorités concentrent davantage l'action publique sur la lutte contre violences domestiques, les mariages forcés et les mutilations génitales féminines. La question de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes commises dans le cadre d'une relation d'autorité ou de pouvoir est moins un sujet de politique publique qu'un sujet propre aux institutions qui font face à un risque plus important de judiciarisation.

▪ Remarques spécifiques, d'ordre culturel, juridique, sociétal, ou sur des secteurs particuliers (travail, culture, sport, politique...)

Il convient de noter que dans le contexte britannique, les rapports hiérarchiques dans les milieux professionnels britanniques ne sont pas aussi marqués qu'en France avec une approche plus « horizontale ». Ainsi le droit du travail ne consacre pas de rapport de subordination comme central dans les rapports professionnels. L'autre point déjà évoqué est celui de la prévalence des *Non-Disclosure Agreements*.



Suède :

1. Les constats et concepts

"Les disparités s'expliquent en partie par la difficulté d'avoir une définition commune du harcèlement sexuel et de la violence au travail ainsi que de seuils de tolérance différents et une prise de conscience moins avancée du problème... Un lien est établi entre la prévalence du harcèlement à l'augmentation des pressions et de l'intensification du travail, pouvant résulter des mauvaises pratiques managériales" (extrait du Guide #prévenir le harcèlement sexuel Repères pour les RH, ANDRH, 2019)

- *Quel(s) constats établissez-vous concernant le pays ? (VSS sous relation d'autorité ou de pouvoir, dans les domaines du travail, des institutions et partis politiques, du sport, de la culture...) (rappel : les VSS dans le cadre conjugal, familial ou religieux ne relèvent pas de la Mission)*

- Précisions méthodologiques

De manière générale, nous avons constaté dans nos recherches qu'il était difficile de distinguer la lutte contre les VSS intervenant dans le cadre d'une relation d'autorité des violences conjugales et sexuelles et des violences exercées contre les enfants. Cette difficulté d'isoler les VSS commises dans le cadre de relations de pouvoir et/ou d'autorité s'observe à la fois dans la collecte statistique que dans les politiques publiques menées contre les VSS. Nous en retirons le constat que la question de violence sexiste et sexuelle dans le cadre d'un abus de pouvoir n'est pas juridiquement et politiquement identifiée en tant qu'enjeu de politique publique en Suède.

Fait spécifique à la Suède, nous constatons que les violences sexistes et sexuelles et les crimes d'honneur comme les mariages forcés sont traités ensemble par les pouvoirs publics et les associations.

Ainsi, l'enquête Skolundersökningen om brott, qui interroge un échantillon représentatif d'élèves de 14 à 15 ans sur les crimes qu'ils ont pu commettre et sur les faits dont ils ont pu être victimes, ne s'attarde pas sur les auteurs présumés des faits d'agressions sexuelles déclarées par les jeunes. Les statistiques



Suède :

ne permettent donc pas de déterminer si les faits ont été commis par d'autres jeunes ou des adultes en situation d'autorité, même lorsque les faits se sont déroulés dans un lieu scolaire.

– VSS dans le sport

Dans le monde du sport, la publication au printemps 2023 du documentaire *Ligg inte med dina elever* (Ne couche pas avec tes élèves)¹¹ par la célèbre émission d'investigation *Uppdrag granskning* (Mission investigation), portant sur le combat des élèves d'un professeur d'équitation pour faire reconnaître les abus sexuels qui leur avaient été infligés, a provoqué un séisme sans précédent, la fédération nationale des associations équestres *Ridsportförbundet* étant accusée d'avoir minimisé les faits. La large couverture de l'affaire par le quotidien national *Dagens nyheter*^{12,13} et la condamnation du professeur pour crimes sexuels contre des enfants¹⁴ ont contribué à la remise en question du secteur. Suite au scandale, la fédération nationale des associations sportives, le *Riksidrottsförbundet*, a publié en novembre 2023 une cartographie des violences et des menaces exercées contre les usagers des clubs sportifs¹⁵. Il ressort que 17% des usagers des clubs sportifs rapportent avoir été exposés à de la violence physique, verbale ou sexuelle, ainsi qu'à des menaces.

On peut aussi signaler que le *Riksidrottsförbundet* a publié un plan national d'action contre le harcèlement sexuel dans les clubs sportifs, en soulignant la responsabilité des clubs sportifs dans la prise en charge des situations¹⁶.

– VSS dans la culture

Dans le monde de la culture, la Suède a été secouée en 2017 par l'affaire Jean-Claude Arnault, un acteur éminent du monde de la culture accusé par 18 femmes de harcèlements et d'agressions sexuelles. Suite aux révélations du quotidien *Dagens nyheter*, Jean-Claude Arnault a fait l'objet d'une mise en examen et a été condamné à 4 ans et demi de prison pour deux viols¹⁷. Le soutien qui lui a été apporté par son épouse, la poétesse de l'Académie suédoise Katarina Frostenson, a provoqué une crise à l'Académie, certains membres comme Sara Danius décidant de quitter l'Académie par mesure de protestation¹⁸. Cette affaire pourrait être comparée à celle du « trousseau de domestique » impliquant le politicien Dominique Strauss-Kahn en termes d'impact culturel et de prise de conscience collective de la réalité des violences sexistes et sexuelles. Elle s'est accompagnée d'une vague #Metoo dans le monde de la culture suédois avec le mouvement #tysnadstaging (*silenciation*)¹⁹, sur l'impulsion d'actrices, de musiciennes et de chanteuses d'opéra.

A la suite de cette affaire, un plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la culture a été lancé par la ministre de la culture de l'époque, Alice Bah Kuhnke²⁰.

– VSS parmi les politiques

¹¹ *Uppdrag granskning – "Ligg inte med dina elever" | SVT Play*

¹² *Lucy utsattes för sexövergrepp på gården från Nattryttarna - DN.se*

¹³ *Ridlärare dömd för sex med elever - DN.se*

¹⁴ *Ridlärare dömd för barnsexbrott - DN.se*

¹⁵ *Hot, våld och trakasserier inom idrotten - Riksidrottsförbundet (rf.se)*

¹⁶ *Policy och handlingsplan mot sexuella trakasserier inom idrotten (rf.se)*

¹⁷ *Ny: Krisen i Svenska Akademien och Sara Danius okända dagböcker 22 januari 2024 - P3 Dokumentär | Sveriges Radio*

¹⁸ *Nya boken "Klubben" avslöjar Jean-Claude Arnaults bakgrund (expressen.se)*

¹⁹ *Enkät: #Metoo-upproppen började i kulturbranschen - vad hände sen? | SVT Nyheter*

²⁰ *Kulturministern presenterar åtgärder mot trakasserier - DN.se*



Suède :

En 2017, dans le cadre de la vague #metoo, un mouvement de protestation de 1 300 collaborateurs politiques et de leurs élus, #imaktenskorridorer (*Dans les couloirs du pouvoir*), a porté à la connaissance du public la réalité des violences sexistes et sexuelles dans le monde politique²¹. Selon l'enquête nationale sur la sûreté du personnel politique (*Politikernas trygghetsundersökning 2023*)²², quasiment la moitié des politiques âgés de moins de 30 ans ont été exposés à de la violence verbale, physique ou sexuelle ou à des menaces dans l'exercice de leurs fonctions²³. On peut néanmoins relever que ces statistiques agrègent les tentatives de corruption comme des actes d'intimidation et de violence, et ne distinguent pas le harcèlement sexuel du harcèlement tout court.

En 2022, le départ d'Annie Lööf, la populaire cheffe du parti centriste (*Centerpartiet*), suite à des injures sexistes et des menaces de mort visant ses enfants, a provoqué de nombreuses discussions sur la violence exercée à l'égard des politiques²⁴. Annie Lööf avait fait en 2017 partie des 22 parlementaires témoignant du harcèlement sexuel dont elle avait fait l'objet dans le cadre de ses fonctions²⁵.

Données statistiques générales sur les VSS

Selon les données de l'enquête nationale de sûreté (*Nationella trygghetsundersökningen 2023*), réalisées par le conseil de prévention de la criminalité, BRÅ :

Année	Nombre de femmes exposées à des VSS (% de la population)	Nombre d'hommes exposés à des VSS (% de la population)	Total (% de la population)
2016	8,0	1,0	9,0
2017	10,7	1,6	12,3
2018	9,9	1,6	11,5
2019	9,4	1,4	10,8
2020	7,7	1,2	8,9
2021	7,5	1,1	8,6
2022	7,8	1,2	9,0

Tableau 1. Personnes de 16 à 84 ans ayant été exposées à des violences sexistes et sexuelles, NTU 2023

Année	Nombre de femmes exposées à des VSS (% de la population)	Nombre d'hommes exposés à des VSS (% de la population)	Total (% de la population)
2016	25,4	1,8	27,2
2017	34,4	3,7	38,1
2018	32,2	3,2	35,4
2019	29,2	3,2	32,4
2020	26,1	2,4	28,5
2021	26,9	3,0	29,9
2022	25,3	3,1	28,4

Tableau 1. Personnes de 16 à 25 ans ayant été exposées à des violences sexistes et sexuelles, NTU 2023

²¹ "I maktens korridorer ser vi oss över axeln" | SvD

²² Politikernas trygghetsundersökning 2023 - Brottsförebyggande rådet (bra.se)

²³ Nära hälften av unga politiker utsätts för trakasserier, hot och våld - Brottsförebyggande rådet (bra.se)

²⁴ Hoten mot Annie Lööf är allvarliga | Bohusläningen (bohuslaningen.se)

²⁵ 20-tal riksdagsledamöter utsatta för sexuella trakasserier på jobbet | SVT Nyheter



Suède :

En 2022, 5 096 viols commis contre des personnes de 18 ans et plus, dont 94% (4810) commis contre des femmes, ont fait l'objet d'une plainte. Parallèlement, on enregistrait 5 555 cas de *sexuellt ofredande* (une notion définie au brottsbalken 6 kap 10 § et qui désigne tout agissement intentionnel d'un individu qui agresse autrui de manière à porter atteinte à son intégrité sexuelle, hors viol, agression sexuelle, exhibitionnisme ou harcèlement sexuel), dont 91% (5078) commis contre des femmes. Parallèlement, en 2022, on enregistre 313 cas d'agression sexuelle (*sexuella övergrepp*), dont 91% (216) commis contre des femmes.

D'après les données de l'agence de santé publique, *Folkhälsomyndigheten* sur la santé reproductive et sexuelle, 42% des filles et des femmes de 18 à 84 ans (57% des 16-29 ans) et 9% des garçons et des hommes de 18 à 84 ans (10% des 16-29 ans) ont été exposés au harcèlement sexuel.

Selon les données de l'agence des conditions de travail, *Arbetsmiljöverket*, en 2021, 10% des filles et des femmes de 16 à 64 ans (24% des 16-29 ans) ont été exposées à du harcèlement sexuel et sexiste de la part de leur chef, de collègues ou d'une autre personne sur le lieu de travail (2% des hommes de 16 à 64 ans, dont 3% des hommes de 16 à 29 ans).

Enfin, selon l'enquête menée dans les écoles par BRÅ, *Skolundersökningen om brott*, en 2021, 24% des filles et 6% des garçons de 15 à 16 ans rapportent avoir fait l'objet de gestes déplacés ou avoir été obligés à faire contre leur volonté un acte qu'ils estimaient être de nature sexuelle.

Ces différences genrées se retrouvent également dans les statistiques de BRÅ²⁶ : en 2022, 7,8% des femmes de 16 à 84 ans et 1,2% des hommes du même âge rapportaient avoir subi un crime sexuel (*sexualbrott*). La prévalence des crimes sexuels est particulièrement importante chez les jeunes : en 2022, 22,4% des femmes de 16 à 19 ans (2,1% des hommes), 29,2% des femmes de 20 à 24 ans (4,4% des hommes), 14,5% des femmes de 25 à 34 ans (2,8% des hommes), 6,1% des femmes de 35 à 44 ans (1% des hommes) et 3,8% des femmes de 45 à 54 ans (0,8% des hommes) rapportent avoir fait l'objet d'un crime sexuel.

40,7% des victimes féminines ont été exposées à des crimes sexuels 4 fois ou plus, et 31,2% 2 à 3 fois. 29,5% des victimes masculines ont été exposées à des crimes sexuels 4 fois ou plus, et 34,1% 2 à 3 fois. En tout, 39,4% des victimes ont été exposées 4 fois ou plus.

En 2022, 1,5% des femmes rapportent avoir été exposées à des violences sexuelles par l'usage de la coercition, contre 0,3% des hommes. En tout, cela concerne 0,9% de la population, soit 74 000 personnes environ.

En 2022, 1,2% des femmes et 0,2% des hommes rapportent avoir été exposés à des violences sexuelles par l'abus de leur état de faiblesse, ce qui représente 0,7% de la population, soit environ 61 000 personnes.

En 2021, 9668 plaintes pour viol ont été déposées (9026 pour les femmes, et 642 pour les hommes), et en 2022, 9368 (8729 pour les femmes et 639 pour les hommes). 46% des plaintes déposées en 2022, soit 4272 plaintes, concernaient des mineurs, à 92% des filles. On peut noter que 3086 plaintes pour viol concernaient des mineurs de moins de 15 ans.

Dans 33% des cas, les faits sont survenus dans le cadre d'une relation de couple, dans 2% dans le cadre d'une relation familiale, et dans 38% des cas, dans le cadre d'une connaissance professionnelle, amicale ou de voisinage de la victime (dans 26% des cas, la victime ne connaissait pas l'agresseur).

²⁶ <https://bra.se/statistik/statistik-om-brotts typer/valdtakt-och-sexualbrott.html>



Suède :

En 2022, 9436 plaintes pour viol ont fait l'objet d'une instruction policière, et 1970 ont fait l'objet d'une résolution par identification de l'agresseur (*personupplärade brott*), soit 21% des affaires de viol (16% pour *sexuellt ofredande*).

En 2021, 2045 hommes et 26 femmes ont dû répondre d'accusations de crimes sexuels au tribunal, dont 297 pour viol et 216 pour viol d'enfant (deux catégories pénales distinctes)²⁷.

Il est utile de noter que le Conseil de prévention de la criminalité, BRÅ, fait également des études sur les freins au dépôt de plainte en matière de crimes sexuels²⁸, et a également réalisé une étude sur le suivi policier et judiciaire d'une plainte pour viol²⁹.

Enfin, on peut noter que le médiateur des discriminations (Diskrimineringsombudsman) diffuse des fiches d'informations pour expliquer et prévenir le harcèlement sexuel à l'école³⁰, au travail³¹ et dans l'enseignement supérieur³².

Quels sont les concepts ou définitions en usage, différents ou nuancés par rapport à la loi française ou aux conventions internationales (au sens de l'OIT) ? (notions de harcèlement, violence, outrage sexiste ...)

Le harcèlement sexuel (*sexuell trakasseri*) est défini comme un acte à caractère sexuel qui porte atteinte à la dignité d'une personne. En plus des commentaires sur l'apparence et des paroles déplacées, cette notion peut recouvrir des gestes déplacés ou des regards insistants. Il peut également s'agir de compliments importuns, d'allusions, de messages et d'images à caractère sexuel. Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination selon la loi sur la discrimination (*diskriminationslagen*), et peut également être considéré comme une forme de discrimination abusive selon la législation sur l'environnement de travail (*arbetsmiljölagen*)³³.

Depuis le 1er juillet 2013, la notion de viol (*våldtäkt*) a été élargie pour inclure également les cas où la victime se trouve dans une situation particulièrement vulnérable (*särskilt utsatt situation*). L'un des objectifs sous-jacents était d'inclure les situations dans lesquelles la victime réagit aux abus avec passivité ou reste sans réaction.

Le 1er juillet 2018, est entrée en vigueur la loi dite du consentement (*samtyckeslagen*), qui met l'accent sur le caractère volontaire du consentement, ce qui signifie qu'il n'est plus nécessaire que l'auteur ait eu recours à la violence ou à des menaces, ou qu'il ait profité de la situation particulièrement vulnérable de la victime, pour pouvoir être reconnu coupable de viol. Parallèlement, une nouvelle qualification pénale du viol par négligence (*oaksam våldtäkt*) a été introduite et correspond à la situation où l'agresseur a négligé de s'assurer du consentement explicite de la victime. Pour entraîner la qualification de viol par négligence, il n'est pas nécessaire qu'il y ait eu une intention délictuelle (*uppsåt*) de l'auteur de l'acte (*gärningsman*), ce qui a entraîné d'importants débats parmi les pénalistes³⁴. Il suffit en effet que l'agresseur comprenne ou soit indifférent au fait que la victime ne participe pas aux relations sexuelles de manière volontaire pour entraîner la qualification des faits.

²⁷ [Sexualbrott - Brottsförebyggande rådet \(bra.se\)](https://www.bra.se/sexualbrott-brottsforebyggande-radet)

²⁸ [Anmälningsbenägenhet vid fyra typer av brott \(bra.se\)](https://www.bra.se/annalningsbenagenhet-vid-fyra-typer-av-brott)

²⁹ [Våldtäkt från anmälan till dom \(bra.se\)](https://www.bra.se/valdtakt-fran-annalan-till-dom)

³⁰ [Sexuella trakasserier och trakasserier i skolan 2020 \(do.se\)](https://www.dos.se/sexuella-trakasserier-och-trakasserier-i-skolan-2020)

³¹ [Sexuella trakasserier och trakasserier på jobbet 2020 \(do.se\)](https://www.dos.se/sexuella-trakasserier-och-trakasserier-pa-jobbet-2020)

³² [Sexuella trakasserier och trakasserier i högskolan \(do.se\)](https://www.dos.se/sexuella-trakasserier-och-trakasserier-i-hogskolan)

³³ [Sexuella trakasserier - Arbetsmiljöverket \(av.se\)](https://www.arbetsmiljoverket.se/sexuella-trakasserier)

³⁴ [Sexualbrottslagstiftningen - Nationellt centrum för kvinnofrid \(NCK\) - Uppsala universitet \(uu.se\)](https://www.nck.se/sexualbrottslagstiftningen)



Suède :

Dans la continuité de cette notion de viol par négligence, la notion de *sexuellt ofredande*, listée au chapitre 10 § 6 du brottsbalken, le code pénal, est difficile à traduire en français car elle repose sur la même notion de négligence de l'auteur de l'acte de s'assurer du consentement de la victime. Elle désigne par exemple toute situation où une personne « s'expose à une autre personne d'une manière susceptible de causer de l'inconfort ou la harcèle autrement par des paroles ou des actes d'une manière susceptible de porter atteinte à son intégrité sexuelle » (BrB, 10 § 2st.), ou encore expose par ses paroles ou ses actes une personne à un inconfort lié à l'atteinte faite à son intégrité sexuelle. La notion de *sexuellt ofredande* repose sur l'idée de ce qui est communément acceptable pour le bon sens commun (*allmänheten*), par exemple une plaisanterie qui cesse d'être drôle lorsqu'elle n'est plus partagée. Dans les faits, nous comprenons que ce motif est souvent invoqué avec d'autres motifs comme *kränkande särbehandling* (comportement discriminatoire et humiliant) ou *sexuell trakasseri* (harcèlement sexuel), car il permet au juge de qualifier la situation sur la base d'un faisceau d'indices. Avec une certaine prudence, cette notion pourrait sans doute être comparée à celle de harcèlement d'ambiance.

On peut noter que le *sexuellt ofredande* recouvre également le fait de toucher ou d'interagir verbalement de manière sexuelle avec un mineur de moins de 15 ans, par exemple dans les situations de grooming. Dans ce cas, les faits sont qualifiés de *grovt sexuellt ofredande mot barn*, et dans ce cas, les sanctions passent d'une amende à six mois de prison (peine plancher), et de deux ans à trois ans pour les cas les plus graves³⁵.

2. Le contexte politique

- *Quels sont les éléments d'actualité, les orientations gouvernementales prises en la matière ?*

En décembre 2023, la mission des rapports de l'État, *Statens offentliga utredningar*, a publié un rapport sur l'accompagnement et la prise en charge des personnes victimes de la production et de la distribution des contenus d'exploitation sexuelle les mettant en scène sans leur consentement, par exemple dans les affaires dites de « *revenge porn* ». Le rapport se propose de cartographier les connaissances sur cette forme spécifique de violence aux personnes, et notamment aux mineurs, en particulier les conséquences de ces actes sur la santé mentale et physique, ainsi que les risques de revictimisation. Il examine également les réseaux criminels qui se constituent autour de l'échange de ces photos et vidéos, et les possibilités existantes pour faire retirer les contenus délictueux du net. Enfin, le rapport se penche sur les ressources mises à disposition des victimes par les interlocuteurs institutionnels, et notamment sur leur accès à un accompagnement médico-psychologique et à une protection lorsque celle-ci s'avère nécessaire, dans l'objectif d'inciter des victimes à porter plainte.

3. L'écosystème

Le socle législatif, en particulier le volet pénal

Il est difficile de définir en droit ce que représente une relation de pouvoir. Toutefois, dans le Code pénal suédois (*Brottsbalken*)³⁶, une attention particulière est portée à la vulnérabilité, à l'âge mais également au genre de la victime. Ainsi, plusieurs types d'infractions peuvent être identifiées.

- **La privation de liberté et la mise en danger de la vie d'un enfant** : Le premier article du chapitre 4 du code pénal suédois stipule que **toute personne qui s'empare d'un enfant ou d'un mineur dans l'intention de le blesser physiquement ou de nuire à sa santé, ou de les contraindre pour pratiquer l'extorsion est coupable d'enlèvement**. Pour cause, il est condamné à une peine d'emprisonnement allant de **4 à 18 ans ou même à perpétuité** selon la gravité du crime. Si l'infraction est **moins grave**, alors il encourt une peine d'emprisonnement de **6 ans maximum**.
- **Traite d'êtres humains** : L'article 1a du même chapitre explique que **toute personne qui ; sous contrainte**

³⁵ *Brottsbalk (1962:700) (BrB) | Lagen.nu*

³⁶ <https://www.government.se/contentassets/7a2dcae0787e465e9a2431554b5eab03/the-swedish-criminal-code.pdf>



Suède :

illégal, tromperie, exploitation de la situation de vulnérabilité d'une autre personne ou d'autres moyens inappropriés qui limitent gravement les possibilités d'une autre personne ; recrute, transporte, héberge ou reçoit une personne pour qu'elle soit exploitée à des fins sexuelles, pour le prélèvement d'organes, pour le service militaire, pour le travail forcé ou une autre activité qui implique une détresse pour cette personne se rend coupable de la traite d'êtres humains. Il est condamnable à une peine d'emprisonnement de **2 ans au moins et de 10 ans au plus**. Si la victime est mineure, la personne qui commet ces actes est reconnue coupable de traite d'êtres humains même si aucun des moyens abusifs, décrits supra, n'ont été utilisés.

- **Exploitation humaine :** L'article 1b du même chapitre stipule que **toute personne qui, par coercition, tromperie ou exploitation de la situation de dépendance, d'absence de défense, exploite une autre personne dans le cadre d'un travail forcé, ou un travail effectué dans des mauvaises conditions se rend coupable d'exploitation humaine.** La peine encourue est d'une durée de **4 ans maximum**. Une personne qui commet ces actes contre une personne mineure est responsable même s'il n'y a pas eu de de coercition, de tromperie ou d'exploitation de la situation de dépendance, ou d'absence de défense. Ceci s'applique également si la personne qui commet un tel acte n'a pas eu d'intention délictuelle mais a été négligente à l'égard du mineur. Le coupable peut être condamné à une peine de **2 à 10 ans**, en fonction de la gravité des actes, qui dépend de l'échelle des activités, des gains, et des conditions d'exploitation.
- **Atteinte à l'intégrité d'une personne / d'une femme :** D'après l'article 4a du chapitre 4 du code pénal suédois, une personne qui **commet des actes criminels à l'encontre d'une personne avec laquelle elle est ou a été en relation étroite est, si chacun des actes fait partie d'une violation répétée de l'intégrité de la personne et que le actes étaient susceptibles de porter gravement atteinte à l'estime de soi, coupable d'atteinte grave à l'intégrité.** Le coupable est condamné à une peine de **6 ans**. Si ces actes ont été commis par un homme contre une femme avec laquelle il est ou a été marié, ou avec laquelle il cohabite ou a cohabité dans des circonstances similaires au mariage, il est coupable d'atteinte grave à l'intégrité d'une femme et est condamné à la même peine.
- **Mariages forcés :** L'article 4c du même chapitre explique qu'une personne qui, par **contrainte illégale ou par l'exploitation de la situation de vulnérabilité d'une autre personne, l'incite à contracter un mariage** dans l'État où il vit ou dans l'État dans lequel au moins l'un des conjoints est citoyen ou a sa résidence habituelle est coupable de **contrainte au mariage** et est condamné à d'une peine d'emprisonnement de **4 ans au maximum**. Cette disposition s'applique également à une personne qui incite une autre personne à s'engager dans une relation similaire au mariage. Si la ou les victimes sont des enfants alors l'auteur de l'acte est coupable d'un **mariage d'enfants** et sa peine est la même.
- **Attouchements :** L'article 6 du chapitre 4 stipule qu'une personne qui **s'en prend physiquement à une autre personne ou soumet une autre personne à des contacts perturbateurs**, est, si l'acte est susceptible de violer sensiblement la sérénité de cette personne, **coupable d'attouchements** et est condamné à une amende ou à une peine d'emprisonnement d'un an au plus.
- **Manipulation psychologique, incitation au suicide :** Une personne qui **encourage et/ou exerce une influence psychologique sur une autre personne pour qu'elle se suicide** est coupable d'**encouragement au suicide** et est condamné à une peine d'emprisonnement de **2 ans au plus** comme le stipule l'article 7a du chapitre 4. La personne qui commet cet acte **sans intention et par négligence** est coupable d'**encouragement au suicide par négligence** et est condamné à une amende ou à une peine d'emprisonnement de **6 mois au plus**.
- **Viol :** L'article 1 du chapitre 6 sur les offenses sexuelles stipule que **toute personne qui a des rapports sexuels vaginaux, anaux ou oraux, ou tout autre acte sexuel avec une personne qui n'y participe pas volontairement** est coupable de **viol** et est condamné à une peine d'emprisonnement d'**au moins 3 ans et au maximum 6 ans**. Lors de l'évaluation du caractère volontaire ou non de la participation, une attention particulière est accordée à la question de savoir si le caractère volontaire a été exprimé par la parole, l'acte



Suède :

ou d'une autre manière. La participation n'est pas considérée comme volontaire si elle résulte d'une agression, d'une violence, d'une menace, si l'auteur exploite le fait que la personne se trouve dans une situation particulièrement vulnérable (sommeil, peur, l'influence de l'alcool ou de la drogue, la maladie, blessure corporelle, troubles mentaux), et si l'auteur incite la personne la personne à participer à des ébats sexuels en abusant de sa position de dépendance. Si l'infraction est **moins grave**, la peine d'emprisonnement est **d'au moins 6 mois et de 4 ans au maximum**. Si la personne est coupable de **viol grave** elle est condamnée à une peine d'emprisonnement de **5 ans au moins et de 10 ans au plus**. Pour déterminer si l'infraction est grave, une attention particulière est portée à l'utilisation de la violence, à la présence de menaces, du nombre d'agresseurs, de l'âge de la victime, et de la brutalité de l'agresseur.

- **Viol d'enfant :** L'article 4 du même chapitre stipule qu'une personne qui **entretient des rapports vaginaux, anaux ou oraux, ou un autre acte sexuel avec un enfant ou un mineur** est coupable de **viol d'enfant** et est condamné à une peine allant de **3 à 6 ans d'emprisonnement**. La même peine s'applique à une personne qui induit un enfant à entreprendre ou à se soumettre à un tel acte. Si cette infraction est jugée **grave** alors la personne est coupable de **viol grave d'enfant** et est condamné à la prison pour au moins **5 ans et au plus 10 ans**.
- **Agression sexuelle d'un enfant :** Une personne qui entretient **un acte sexuel (autre que rapports vaginaux, anaux ou oraux) avec un enfant de 15 ans et moins** est coupable d'**agression sexuelle sur enfant** et est condamné à **l'emprisonnement d'au moins 6 mois et au plus 2 ans**, d'après l'article 6 du même chapitre. Il en va de même pour une personne qui incite l'enfant à entreprendre ou se soumettre à un tel acte. Si l'infraction est jugée **moins grave**, la peine est **pour au plus un an**. Si l'infraction est **jugée grave**, la personne est condamnée à **l'emprisonnement pour au moins un an et demi et au plus 6 ans**. Lors de l'évaluation de l'infraction, une attention particulière est portée au fait de savoir si l'auteur avait un lien de parenté ou de proximité avec l'enfant, s'il a exploité sa position et s'il y avait plusieurs agresseurs.
- **Exploitation sexuelle d'un enfant (pose sexuelle) :** L'article 8 du chapitre 6 stipule qu'une personne qui **promeut ou exploite la participation à la pose sexuelle par un enfant de moins de quinze ans** est coupable d'**exploitation d'un enfant pour pose sexuelle** et est condamné à **l'emprisonnement pour au plus 2 ans**. Si l'infraction est **jugée grave**, la personne est coupable d'**exploitation d'un enfant à des fins sexuelles** et est condamné à un emprisonnement pour au moins **6 mois et au plus 6 ans**.
- **Exploitation sexuelle d'un enfant contre rémunération :** L'article 9 du même chapitre stipule qu'une personne qui **induit un jeune de moins de 18 ans à se soumettre à agir en contrepartie d'un paiement** est coupable d'**exploitation d'un enfant par l'achat d'un acte sexuel** et est condamné à **l'emprisonnement pour au moins 6 mois et au plus 4 ans**. Si l'infraction est **moins grave**, la peine est **l'emprisonnement pour au plus un an**.
- **Abus sexuel :** Une personne qui **effectue des contacts sexuels avec un enfant de moins de 15 ans ou incite l'enfant à entreprendre ou participer à un acte avec implications sexuelles**, est coupable d'**abus sexuel d'un enfant** et est condamné à la prison **pour au plus 2 ans**, d'après l'article 10 du chapitre 6. Une personne qui **expose une autre personne à un abus sexuel ou à un acte de nature sexuelle susceptible de porter atteinte à l'intégrité d'une autre personne** est coupable d'**abus sexuel** et est condamné à **une amende ou emprisonnement pour au plus 2 ans**. Si l'infraction est jugée **grave**, l'inculpé peut être condamné à la prison **pour au moins 6 mois et au plus 3 ans**. Au moment d'évaluer si le l'infraction est grave, une considération particulière est donnée au nombre d'agresseurs, à l'âge de la victime et à la nature des faits perpétrés.
- **Proxénétisme :** L'article 12 du même chapitre stipule qu'une personne qui **promeut et qui exploite financièrement l'engagement sexuel d'une autre personne** est coupable de **proxénétisme** et est condamné à la prison pour au plus **4 ans**. Si l'infraction est **jugée grave** la personne est **coupable de proxénétisme aggravé** et est condamné à la prison pour au moins **2 et au plus 10 ans**. Le nombre de victimes, le gain obtenu et les conditions d'exploitation sont pris en compte dans l'appréciation des faits.



Suède :

- **Abus de pouvoir :** L'article 6 du chapitre 10 sur le détournement de fonds, les abus de confiance et la corruption stipule qu'une personne qui **utilise son pouvoir de faire valoir un ordre, une note ou document similaire pour causer une perte à une autre personne** est coupable d'**abus de pouvoir** et est condamné à une amende ou à un emprisonnement pour au plus **2 ans**.

Le socle institutionnel pour la prise en charge des VSS sous relation d'autorité : Etat (programmes gouvernementaux, budget ?), collectivités, forces de l'ordre, système judiciaire, institutions propres (Agence, commissions)

Le gouvernement suédois lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans les relations de pouvoir en ciblant les populations les plus vulnérables face à ce type de crimes comme les femmes, les enfants, les migrants et les personnes LGBTQ+.

En 2016, une stratégie nationale pour prévenir et lutter contre les violences des hommes à l'égard des femmes a été adoptée. Cette stratégie s'applique à la période 2017-2026 et met particulièrement l'accent sur les mesures préventives. L'objectif est de réduire les violences faites aux femmes et aux filles sur la base de leur sexe. La stratégie non seulement les aspects de la vulnérabilité des femmes et des filles mais aussi des personnes LGBTQI contre les violences domestiques, les oppressions liées à l'honneur, à la prostitution et à la traite à des fins sexuelles. Les quatre objectifs de la stratégie sont le déploiement des efforts de prévention accrus et efficaces contre la violence, l'amélioration de la détection de la violence et le renforcement de la protection et du soutien des femmes et des enfants victimes de violences, une application plus efficace de la loi et une amélioration des connaissances disponibles et une méthode de travail basée sur des preuves (*evidence-based methodology*).

En 2018, la législation suédoise a été modifiée pour que le seuil d'infraction pénale soit fixé en fonction du caractère volontaire de la participation à une activité sexuelle. Il n'est donc plus nécessaire que l'auteur de l'infraction ait usé de violences ou de menaces, ou qu'il ait utilisé de la situation particulièrement vulnérable de la victime, pour être condamné pour viol (*oaksam våldtäkt* cité plus haut). En 2021, l'atteinte à l'intégrité d'un enfant a été introduite comme un nouveau type d'infraction dans le code pénal suédois. Cela signifie qu'exposer un enfant à des actes criminels, tels que la violence et les infractions sexuelles, sont des délits punissables pénalement. De plus, en 2022, certains aspects du droit pénal sur la violence des hommes envers les femmes ont été renforcés. En effet, les peines pour les délits d'atteinte grave à l'intégrité d'une femme, qui comprennent des violences répétées, ont été renforcés. Un nouveau délit – l'oppression fondée sur l'honneur – a été introduite dans le code pénal suédois. Ce délit comprend l'introduction d'une échelle de sanctions spéciale et plus stricte en raison de la répétition de certains actes criminels à l'encontre d'une personne pour des raisons d'honneur. Une enquête a été menée afin d'examiner la protection des victimes de violence dans le cadre du droit de bail. L'objectif était de s'assurer qu'il existait suffisamment de moyens déployés pour les victimes de violences afin qu'elles puissent rester dans leur logement partagé (un hébergement protégé mis à disposition par les services sociaux pour les victimes de violences).

Parallèlement, les subventions de l'Etat aux victimes de violences et aux organisations nationales en charge de soutien aux victimes de violences ont augmenté et ont été rendus permanents. En 2022, 150 millions de SEK (13 221 730€) ont été alloués annuellement à cet effet. Un centre national contre les violences liées à l'honneur a été créé. Sa mission est d'enquêter régulièrement sur l'ampleur de ces violences. Le Conseil suédois de la santé et du bien-être (*Socialstyrelsen*) a été chargé de fournir un soutien à long terme aux municipalités dans leurs efforts d'aider et de soutenir les victimes de violences à trouver un logement permanent. L'autorité de police a été chargée de renforcer les compétences de son personnel dans le traitement des personnes ayant des problèmes de santé mentale liés aux violences dans les relations de proximité.

Un programme national de prévention de la violence a été adopté en 2022. Par ailleurs, les écoles jouent un rôle important dans la création d'une culture du consentement, où les relations sexuelles sont sur la base d'un



Suède :

consentement mutuel et où le harcèlement sexuel n'est pas normalisé. Les programmes scolaires incluent des formulations renforcées sur la sexualité, le consentement et les violences et l'oppression liées à l'honneur. Cette stratégie nationale a également pour objectif de soutenir les victimes de violences en leur donnant accès à des logements protégés. En 2023, un montant supplémentaire de 50 millions de SEK (4 407 242€) a été alloué pour mettre en place des mesures préventives pour lutter contre la violence et l'oppression liées à l'honneur. Une subvention gouvernementale annuelle d'un montant de 20 millions de SEK (1 762 897€) a été allouée pour aider les femmes et les filles socialement défavorisées.³⁷ On peut ajouter qu'en Suède, il existe une sensibilité particulière à la question des crimes d'honneur, suite notamment à l'affaire Fadima Sahindel, tuée par son père en 2002 et dont l'histoire tragique a choqué l'opinion publique.

L'Agence suédoise pour l'égalité des sexes (*Swedish Gender Equality Agency*) a été créée en 2018 pour contribuer à la mise en œuvre efficace de la politique suédoise en matière d'égalité des sexes. Cette agence gouvernementale relevant du ministère de l'Emploi a pour objectif principale de donner les mêmes chances aux femmes qu'aux hommes. Pour cela, l'agence s'est fixé 10 sous-objectifs dont la lutte contre la violence des hommes à l'égard des femmes. A cet égard, plusieurs travaux et recherches sont menés comme le travail de prévention de la violence, le harcèlement sexuel, la prévention contre la prostitution et la traite des êtres humains, les violences et oppressions liées à l'honneur et les mutilations génitales féminines.³⁸

La Suède a longtemps été pionnière en matière de protection des enfants contre la violence et a parcouru un long chemin par rapport à de nombreux autres pays mais il reste encore beaucoup à faire pour qu'aucun enfant ne soit exposé à la violence. La Suède a été le premier pays au monde à interdire la violence domestique et scolaire à l'encontre des enfants en 1979. Cette mesure s'est avérée efficace pour modifier les comportements et les normes concernant la violence à l'égard des enfants.³⁹

En 2008, un Plan d'action national pour protéger les enfants de l'exploitation sexuelle (*National Action Plan for Safeguarding Children from Sexual Exploitation*) a été lancé. Le plan d'action national de 1998 contre les exploitations sexuelle et commerciale des enfants (*National Action Plan against Commercial Sexual Exploitation of Children*) a été élaboré en réponse au premier congrès mondial contre l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales (*World Congress against the Commercial Sexual Exploitation of Children*), qui s'est tenu à Stockholm en 1996. Le plan d'action a été mis à jour en 2001. Une enquête gouvernementale a été chargée d'inventorier et de compiler les données et les informations sur l'exploitation sexuelle des enfants en Suède. L'utilisation d'internet, en particulier chez les enfants et les jeunes, a connu une croissance fulgurante et des pratiques telles que le "grooming" des enfants sont devenues des phénomènes familiaux, ce qui a provoqué l'intégration de cette pratique par les praticiens du droit pénal.

Les objectifs du plan d'action sont de veiller à ce qu'aucun enfant en Suède ne soit soumis à l'exploitation sexuelle, qu'aucun enfant d'un autre pays ne soit exploité sexuellement par des personnes originaires de Suède, que les enfants victimes d'exploitation sexuelle reçoivent tout le soutien et l'aide dont ils ont besoin et que la Suède contribue à une coopération internationale efficace sur cette question. La Convention relative aux droits de l'enfant définit l'enfant comme une personne âgée de moins de 18 ans, sauf si la majorité est atteinte plus tôt en vertu de la loi applicable à l'enfant. L'objectif du plan d'action est en partie de fournir un compte-rendu du travail accompli dans ce domaine depuis 2001, ainsi que des initiatives en cours dans différents domaines d'activité, et d'autre part de présenter un certain nombre de mesures qui représentent les efforts de prévention et de lutte contre l'exploitation sexuelle des enfants.

La déclaration du Congrès mondial de Stockholm de 1996 a défini l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales comme "l'abus sexuel par l'adulte et la rémunération en espèces ou en nature à l'enfant ou à une

³⁷ <https://www.government.se/contentassets/9f4260f9e1724682aada19ba2dff181c/informationmaterial-swedens-work-to-combat-mens-violence-against-women-003.pdf>

³⁸ <https://swedishgenderequalityagency.se/men-s-violence-against-women/>

³⁹ https://www.barnombudsmannen.se/globalassets/dokument/publikationer/bo_landrapport_211201_final.pdf



Suède :

ou plusieurs tierces personnes. L'enfant est traité comme un objet sexuel et comme un objet commercial". Cependant, l'exploitation sexuelle n'est ni toujours ni nécessairement de nature commerciale. Le gouvernement a décidé d'élargir sa perspective et de cibler l'exploitation sexuelle même quand elle ne fait pas l'objet d'une rémunération. Différents organismes publics sont responsables, dans leurs domaines d'activité respectifs, de prévenir l'exploitation sexuelle des enfants et de les protéger, de soutenir et d'aider ceux qui ont été exploités. Il s'agit notamment des écoles, des services sociaux, de la police, des procureurs et des tribunaux, ainsi que les services de santé et de soins médicaux. Les mesures mises en œuvre ou en cours de mise en œuvre sont de nature variée. Elles comprennent des dispositions législatives modifiées visant à renforcer davantage la protection des enfants, de nouvelles méthodes de travail plus axées sur l'enfant pour les professionnels en contact avec des enfants victimes d'exploitation sexuelle, des mesures à l'encontre des délinquants condamnés, une formation spéciale pour les procureurs, la police et d'autres groupes professionnels, et des efforts pour intensifier la collaboration inter-agences.

La Commission d'enquête sur les connaissances relatives à l'exploitation sexuelle des enfants et des adolescents a été créée en avril 2003. Elle a présenté son rapport intitulé « l'exploitation sexuelle des enfants en Suède » (*Sexuell exploatering av barn i Sverige*) en juin 2004. L'enquête a présenté un certain nombre de propositions qui ont ensuite été transmises aux différents ministères concernés. Une nouvelle législation sur les crimes sexuels est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2005. Elle a notamment pour but de renforcer la protection des enfants et des jeunes contre les violences sexuelles. Une nouvelle disposition pénale sur le viol d'enfants, visant le crime sexuel le plus grave contre les enfants, a été introduite. Grâce à cette disposition, comme mentionné supra, il n'est plus nécessaire de démontrer qu'il y a eu recours à la violence ou à la menace pour que le crime soit considéré comme tel. Cette disposition couvre également les enfants et les jeunes âgés de 15 à 18 ans qui sont exploités par des personnes avec lesquelles ils entretiennent une relation étroite ou par d'autres personnes ayant des responsabilités particulières à leur égard. Une nouvelle disposition a également été introduite pour protéger les enfants contre l'utilisation à des fins sexuelles, et la disposition interdisant l'achat de service sexuel a été renforcée. Entre autres, la disposition pénale a été élargie de manière à inclure les enfants dans le champ d'application de la loi et l'achat d'actes sexuels à des enfants dans des circonstances autres que celles liées à la prostitution.

Dans le cadre de la réforme des crimes sexuels de 2005, le délai de prescription pour certains crimes sexuels commis à l'encontre d'enfants a été prolongé jusqu'à l'âge de 18 ans. L'unité "Pornographie infantine" du service national d'enquête criminelle (NOA) est opérationnelle depuis 1995. L'unité est un service national de renseignement criminel qui se consacre à la lutte contre les abus sexuels commis sur des enfants et la pornographie infantine. En 2005 il y a eu le lancement du projet de blocage (Blockerings projektet), un effort de collaboration entre le département d'enquête criminelle et un certain nombre d'organisations de protection sur internet, y compris certains des plus grands opérateurs en Suède. L'objectif du projet est en partie de protéger les utilisateurs d'Internet contre des contre l'exposition involontaire à la pornographie infantine par le biais de liens trompeurs, etc. Les fournisseurs d'accès à Internet bloquent, c'est-à-dire qu'ils refusent l'accès, aux sites signalés comme contenant de la pornographie infantine par le département d'enquête criminelle. Le 1^{er} juillet 2002, la traite des êtres humains à des fins sexuelles est devenue une infraction pénale en Suède. Le 1^{er} juillet 2004, cette infraction a été étendue à la traite des êtres humains à l'intérieur des frontières du pays et des pays voisins et la traite des êtres humains à des fins autres que l'exploitation sexuelle, telles que le travail forcé ou le prélèvement d'organes.

Le gouvernement a souhaité que 10 millions de SEK (880 798 €) soient utilisés annuellement par les autorités policières entre 2004 et 2006 pour lutter contre la traite des êtres humains. Ces fonds ont été principalement utilisés dans le cadre d'activités opérationnelles. Cependant, ils ont également été utilisés pour développer des ressources de soutien pour la lutte contre la traite des êtres humains. D'autres mesures ont également été établies pour améliorer les procédures d'investigation, les connaissances du système judiciaire lors des



Suède :

procédures judiciaires pour mieux accompagner les victimes et les mesures d'accompagnement des services sociaux.⁴⁰

Depuis 1993, le gouvernement suédois a créé une nouvelle agence, *Barnombudsman*, le Médiateur pour enfants, chargé de représenter et de défendre les droits des enfants et des jeunes sur la base de la Convention relative aux droits des enfants des Nations Unies. L'agence surveille la mise en œuvre de la Convention dans les municipalités, les régions et les agences gouvernementales. Elle publie régulièrement des rapports sur les violences subies par les enfants et les jeunes mais aussi par les personnes LGBTQI.

Un des rapports publiés en 2022 met en lumière le travail accompli par la Suède au cours des 50 dernières années pour lutter contre la violence à l'égard des enfants, qui identifie trois moyens d'action ; la collecte de connaissances pour cartographier la violence, les efforts visant à accroître les possibilités de détection de la violence et des mesures claires pour prévenir la violence, telles que le soutien parental et des exigences plus strictes en matière de signalement.⁴¹ Le rapport souligne notamment qu'en 2021, 24 310 délits d'agression ont été signalés contre des enfants de moins de 18 ans, ce qui correspond à 30% de l'ensemble des délits d'agression signalés. Le pourcentage d'affaires résolues se situe entre 5% et 7%.

Une autre recommandation concernant les violences faites aux enfants est sur les réparations pour les enfants qui ont été exploités dans la pornographie juvénile et que la législation interdisant la pédopornographie doit également être plus stricte.⁴²

Le Barnahus est une structure d'intervention médico-sociale issue du modèle pilote islandais, introduit dans le contexte européen en 1998 sur la base du National Children's Advocacy center aux Etats-Unis. Elle se propose de rassembler sous le même toit les professionnels dédiés à la coordination des enquêtes criminelles et de protection de l'enfance dans les cas d'abus sexuels. Les professionnels en question sont le juge, le procureur, la police, les travailleurs sociaux, ainsi que des psychologues et des médecins légistes. Le Barnahus se propose d'effectuer une prise en charge globale de l'enfant victime d'abus sexuels : sur le volet judiciaire, en obtenant les informations nécessaires à l'enquête et aux procédures judiciaires, et sur le volet médico-social, en prévenant la revictimisation et en apportant une assistance médicale et thérapeutique. Son action est ainsi très comparable à celle des Unités d'accueil pédiatriques enfants en danger (UAPED) en France. Le rapport de 2022, qui cite l'action des Barnahus, souligne néanmoins que des efforts doivent être entrepris afin de garantir l'accès de tous à ces structures sur le territoire.

Plan d'action gouvernemental pour lutter contre la violence des hommes à l'égard des femmes

Voir supra.

Lutte contre la dépendance des personnes en situation de vulnérabilité : le cas des réfugiés, les femmes, les enfants, les personnes lgbt, les personnes handicapées

L'Agence des Migrations, *Migrationsverket*, insiste sur la protection de toutes les personnes dans le territoire suédois, migrants et réfugiés inclus, contre tout type de violence. Une des missions de *Migrationsverket* est de prévenir la violence que peuvent encourir les personnes immigrées. Les personnes migrantes étant plus vulnérables, *Migrationsverket* a mis en place un nombre important d'outil pour aider et accompagner les personnes, parmi elles, qui seraient victimes de violence sexuelle. Par exemple, dans le cas où une femme ou son enfant a été victime de violence domestique et/ou sexuelle, les deux peuvent bénéficier d'un titre de séjour prolongé.

⁴⁰ <https://www.government.se/contentassets/fb78975ee42f41349f782189fbee929a/national-action-plan-for-safeguarding-children-from-sexual-exploitation/>

⁴¹ https://www.barnombudsmannen.se/globalassets/dokument/barnkonventionen/fns-barnrattskommitt/2022/supplementary_report_sweden_final_2208015.pdf

⁴² https://www.barnombudsmannen.se/globalassets/dokument/barnkonventionen/fns-barnrattskommitt/2022/supplementary_report_sweden_final_2208015.pdf



Suède :

D'autres moyens de protection, comme une ordonnance d'éloignement et un accompagnement psychologique, sont mis à disposition des personnes immigrées victimes de violences sexuelles sur le territoire. *Migrationsverket* propose également des solutions d'hébergement aux personnes qui ont été victimes de violences dans les relations de domination par leurs partenaires. En effet, les foyers pour femmes ou les hébergements mis à disposition par les services sociaux permettent à ces femmes et leurs enfants de se loger et de s'éloigner de leur agresseur.⁴³ En plus de collaborer avec les services sociaux et les services de police, *Migrationsverket* dirige également les victimes de violences vers *Kvinnofridslinjen* (Ligne pour les femmes) qui propose une assistance téléphonique 24 heures sur 24. Cette ligne est facilement accessible pour toutes les femmes victimes de violences. Elle permet aux victimes de prendre rapidement contact avec les services sociaux, ou les refuges pour femmes. L'appel téléphonique est gratuit et n'apparaît pas sur la facture de téléphone. Au bout du fil, un interprète ou un traducteur peuvent être mis à disposition pour faciliter la communication.⁴⁴ *Migrationsverket* peut également diriger les victimes de violences vers Victim Support Suède qui est un organisme de soutien aux personnes, aux témoins et aux proches de victimes qui ont été victimes d'actes criminels.⁴⁵

Une nouvelle ligne d'assistance sera ouverte en juin 2024 pour les personnes exposées ou risquant d'être exposées à des violences et à l'oppression liée à l'honneur. Cette ligne sera gérée par le Centre national pour la liberté des femmes (*Nationellt centrum mot hedersrelaterat vald och förtryck* (NCH)).⁴⁶ Des traducteurs seront également disponibles en ligne pour permettre même aux femmes immigrées d'être accompagnées malgré la barrière de la langue. L'organisation nationale des centres d'accueil pour femmes et jeunes filles en Suède (*Riksorganisationen för kvinnojourer och tjejjourer i Sverige, Roks*) lutte pour que toutes les femmes et les jeunes filles vivent sans violence masculine dans tout le pays. Pour cela, elle propose des centres d'hébergement, aussi appelés refuges pour femmes, enfants et jeunes filles. Toutes les femmes, y compris les immigrées peuvent y être accueillies et accompagnées.⁴⁷

Le gouvernement suédois lutte pour la prévention de tous types de violence à l'égard des personnes LGBTQ. Pour cela, l'autorité policière a été chargée par le gouvernement d'indiquer les mesures prises par l'autorité pour lutter contre les crimes de haine, en se concentrant particulièrement sur les personnes transgenres. L'université d'Uppsala a été chargée de produire une base de connaissances actualisée sur la violence dans les relations de même sexe et d'autres violences à l'encontre des personnes LGBT. Il s'agit des violences sur les jeunes femmes bisexuelles et transgenres exposées à la violence conjugale et les jeunes LGBT exposées à la violence et à l'oppression liées à l'honneur. Depuis 2005, l'administration du comté d'Östergötland a été chargée par le gouvernement d'œuvrer au niveau national pour prévenir et contrer la violence liée à l'honneur qui touchent les personnes LGBT. Depuis 2013, elle a développé une équipe nationale de compétences, y compris une ligne d'assistance téléphonique. En 2018, le gouvernement a étendu le champ d'action du comté d'Östergötland pour inclure le soutien aux professionnels et aux agences nationales dans leur travail pour la protection des enfants et des adultes qui sont exposés ou risquent d'être exposés à la violence liée à l'honneur. Le mandat est basé sur la stratégie nationale pour la prévention et de lutte contre la violence des hommes envers les femmes, qui comprend l'exposition des personnes LGBT à la violence et à l'oppression liées à l'honneur et à la violence dans les relations de même sexe.⁴⁸

Il n'y a pas de projet de protection contre les violences sexistes et sexuelles qui cible particulièrement les personnes en situation de handicap. Cependant le fait d'avoir un handicap est considéré comme une vulnérabilité. Ainsi, tous les articles mentionnant la vulnérabilité d'une personne dans le code pénal y font référence et incluent les personnes en situation de handicap. Il est également important de noter que la politique suédoise en matière de handicap est basée sur la Convention des Nations Unies relative aux droits des

⁴³ <https://www.migrationsverket.se/English/Private-individuals/Help-for-those-who-are-living-with-domestic-violence.html>

⁴⁴ <https://kvinnofridslinjen.se/en/home/>

⁴⁵ <https://www.brottsofferjouren.se/en/>

⁴⁶ <https://www.hedersfortryck.se/>

⁴⁷ <https://www.roks.se/about-roks>

⁴⁸ <https://www.government.se/contentassets/b9aa1c2ecc4d4cc6899409d75bcb1a70/equal-rights-and-opportunities-for-lgbt-persons-in-sweden.pdf>



Suède :

personnes handicapées. La politique protège les droits et les intérêts des personnes handicapées dans la société. Plusieurs domaines sont couverts par cette politique, notamment la politique du marché du travail et la politique de l'éducation.⁴⁹

- *Le rôle et la responsabilité des entreprises et des partenaires sociaux (prévention, détection, sanction)*

Le harcèlement sexuel (*sexuell trakasseri*) est considéré comme une forme de discrimination au regard de la loi de lutte contre les discriminations (*diskrimineringslagen*). Juridiquement, le harcèlement sexuel peut aussi être considéré comme un traitement différencié et humiliant d'un individu (*kränkande särbehandling*) selon la loi sur l'environnement de travail (*arbetsmiljölagen*).

Selon la loi sur les discriminations, l'employeur a la responsabilité de prévenir la survenance des violences sexistes et sexuelles au travail et d'agir rapidement lorsque celles-ci surviennent⁵⁰. Cela passe par exemple par un règlement intérieur qui réprime clairement ce type de comportement, ainsi que des enquêtes régulières sur le sujet auprès des employés, mais aussi des processus fonctionnels pour traiter les plaintes. L'employeur doit clairement communiquer sur les procédures à suivre en cas de harcèlement au travail et de harcèlement sexuel. Eu égard à la loi de lutte contre les discriminations (*diskrimineringslagen*), il est interdit d'imposer des sanctions à l'employé portant plainte pour des faits de harcèlement (*förbud mot repressalier*).

L'agence pour l'environnement de travail, *Arbetsmiljöverket*, diffuse une brochure à destination des employeurs sur la lutte contre les VSS sur le lieu de travail⁵¹.

Les partenaires sociaux sont quant à eux très engagés sur la question du harcèlement sexuel au travail. Selon le syndicat dit « des cols bleus » LO, ces situations frappent surtout les jeunes femmes en emploi court (*tidsbegränsat anställning*)⁵². Le syndicat relève que 37% de ses membres rapportent avoir été témoins ou victimes d'une situation de harcèlement sexuel. Selon un rapport⁵³ de l'agence de l'environnement de travail, *Arbetsmiljöverket*, publié en 2018 suite à la vague #metoo, 13% des femmes en contrat à durée indéterminée et 20% des employées en contrat à durée déterminée rapportent avoir été victimes de harcèlement sexuel.

Avec les syndicats TCO et SACO (secteur public), LO a mis en place des formations⁵⁴ pour les employeurs, les employés et les garants de la santé et de la sécurité au travail, les *skyddsombud*, afin de les former sur la question des VSS et de la discrimination au travail⁵⁵. De tels guides sont aussi diffusés par l'agence des employeurs du secteur public, *Arbetsgivarverket*⁵⁶, et l'organisation patronale *Svenskt Näringsliv*⁵⁷. Le syndicat du secteur privé *Unionen*, de son côté, ne distingue pas la question du harcèlement sexuel de la question plus large du harcèlement et de la discrimination au travail⁵⁸.

En vertu de la loi sur l'environnement de travail, *arbetsmiljölagen*, le *skyddsombud*, le représentant des employés pour la santé et de la sécurité au travail, est aussi responsable de prévenir et d'agir sur les questions de harcèlement et de VSS au travail⁵⁹. L'employeur a un devoir d'investiguer la situation ; à cet effet, le syndicat *Vision* (secteur privé) a développé un guide à destination des employeurs pour leur permettre d'analyser les plaintes déposées⁶⁰. Si les faits de harcèlement sexuel sont qualifiés, des mesures telles que des sanctions

⁴⁹ <https://www.government.se/government-policy/disabilities/>

⁵⁰ *Sexuella trakasserier - Arbetsmiljöverket (av.se)*

⁵¹ *Motverka och förebygg sexuella trakasserier på din arbetsplats (av.se)*

⁵² *Sexuella trakasserier (lo.se)*

⁵³ *Arbetsmiljön 2017, rapport 2018:2 (av.se)*

⁵⁴ *Sexuella trakasserier - Introduktion till utbildningen (lo.se)*

⁵⁵ *Sexuella trakasserier (lo.se)*

⁵⁶ *Trakasserier (arbetsgivarverket.se)*

⁵⁷ *Visita i bräschan mot sexuella trakasserier (svensknäringsliv.se)*

⁵⁸ *Ansvar vid trakasserier och diskriminering på jobbet | Unionen*

⁵⁹ *Skyddsombud och arbetsmiljöombud - Arbetsmiljöverket (av.se)*

⁶⁰ *Guide: Hantera sexuella trakasserier på jobbet (vision.se)*



Suède :

disciplinaires, une mobilité forcée de l'auteur des faits, un renvoi ou un licenciement peuvent être mises en œuvre⁶¹. Une plainte peut également être déposée auprès de la police.

Les sanctions pour inaction de l'employeur sont un dédommagement financier de la victime⁶².

En cas d'absence de réaction de l'employeur, la victime est encouragée à se tourner vers les organisations syndicales ou vers le *Diskrimineringsombudsman*, DO⁶³. Les organisations syndicales peuvent exiger une négociation avec l'employeur pour que les faits de harcèlement cessent⁶⁴.

- le rôle des associations

Il existe de nombreux organismes et associations qui luttent contre les violences sexistes et sexuelles. Par exemple, *Rädda Barnen* (Save the Children) est une association présente en Suède mais aussi dans 117 autres pays du monde qui lutte pour défendre le droit des enfants. L'association sensibilise sur les violences et l'oppression liées à l'honneur en se basant sur les appels et les échanges reçus par sa ligne d'assistance *Love is Free* au cours des 5 dernières années. Dans le rapport « Allt jag får inte göra » de 2021⁶⁵, les jeunes, âgés de 12 à 25 ans, dénoncent les crimes d'honneur dont ils ont été victimes. Les sujets abordés dans le rapport concernent le contrôle parental, les restrictions en matière d'amour et de sexualité, les activités de loisirs, la religion et l'éducation et le fort impact d'une culture de l'honneur sur le droit des enfants aux loisirs et à un développement dans un environnement sans violence.

Il montre également « l'entre-deux » auquel les enfants sont contraints de faire face lorsque les normes familiales et sociales diffèrent en termes de normes de genre, par exemple sur les attitudes, les tenues vestimentaires ou le langage, ce qui conduit à une situation de vie difficile à tenir pour de nombreux jeunes.

Rädda Barnen fait également des recommandations au gouvernement suédois et aux régions. L'association préconise que le gouvernement doit introduire des exigences nationales claires en matière de qualité pour les Barnahus et une réglementation afin que l'accès aux Barnahus soit disponible dans tout le pays.

Pour les régions, en charge de l'organisation des soins, l'association préconise d'introduire des routines pour que le personnel de la médecine scolaire, de soins primaires, psychiatriques et cliniques dépistent plus systématiquement la présence de violence et d'oppression dans les contacts de soins avec les enfants et procèdent à des signalements lorsque ceux-ci sont indiqués. Les régions doivent également offrir des soins spécialisés et un soutien psychologique aux personnes ayant fait l'objet de mutilations génitales et veiller à ce que les médecins et les professionnels de la santé ne proposent pas de tests de virginité, même si ceux-ci ne font pas l'objet d'une interdiction explicite comme en France.

Rädda Barnen propose enfin que les agences responsables des domaines de la culture et des sports demandent aux associations sportives un plan d'action pour prévenir, détecter et traiter les soupçons de violences sexuelles, les restrictions, les mutilations génitales et les violations de l'intégrité des personnes. En ce qui concerne les services sociaux, Rädda Barnen préconise qu'elles doivent systématiquement interroger les enfants sur leur exposition aux violences sexuelles et à l'oppression liée à l'honneur. Elles doivent également organiser des formations pour leur propre personnel, pour le personnel des centres d'accueil, des foyers familiaux et pour les familles d'urgence qui accueillent des jeunes ayant vécu avec l'oppression liée à l'honneur. Leur objectif doit être d'offrir un contact d'accompagnement à long terme aux jeunes en rupture avec leur famille et de renforcer le soutien aux jeunes LGBTQ.⁶⁶

La fondation *Allmänna Barnhuset* est une fondation publique dont la mission est de soutenir le développement de méthodes et de connaissances dans le but de renforcer le soutien aux enfants et aux jeunes en situation de

⁶¹ *Sexuella trakasserier – hantera som ombud (vision.se)*

⁶² *Ibid.*

⁶³ *Vad kan jag göra om jag blir sexuellt trakasserad på jobbet? | DO*

⁶⁴ *Råd om du känner dig trakasserad | Unionen*

⁶⁵ *Allt jag inte får göra - unga om hedersrelaterat våld (raddabarnen.se)*

⁶⁶ <https://www.raddabarnen.se/rad-och-kunskap/karleken-ar-fri/om-heder-for-dig-som-vuxen/om-heder/allt-jag-inte-far-gora/>



Suède :

vulnérabilité sociale. La fondation mène des projets de développement pour soutenir la recherche et diffuser des connaissances sur le sujet. La Convention relative aux droits de l'enfant constitue un point de départ important dans le travail de la Fondation Allmänna Barnhuset. Elle collabore avec un grand nombre d'acteurs et d'entreprises au sein des municipalités, des régions, des agences gouvernementales, des universités et des acteurs de la société civile. Elle communique sur ses domaines d'action en s'appuyant sur des faits issus de la recherche. Des exemples en sont ses réseaux sociaux, ses webinaires et les lieux de rencontre à travers les événements tels que les *Journées des droits de l'enfant*, la *Place des droits de l'enfant* et le *Congrès nordique pour la protection de l'enfance*.⁶⁷

La Fondation Allmänna Barnhuset vise à développer et à diffuser des connaissances sur les enfants exposés à la violence en Suède et mène plusieurs projets dans ce domaine. La fondation a mené plusieurs enquêtes sur le sujet :

- Enquête nationale sur les violences envers les enfants 2022, une enquête nationale sur la violence contre les enfants dans le but d'enquêter sur la perception de la violence, l'apparition de différentes formes de violence ainsi que les facteurs de risque et de protection ;
- La sexualité des jeunes sur internet après #metoo, une enquête nationale sur la sexualité des jeunes et leur vulnérabilité aux abus sexuels et à l'exploitation sexuelle entre 2020/2021 ;
- Études parentales, enquête sur la violence contre les enfants en Suède – du point de vue parental.

D'autres projets innovants ont été menés :

- La quatrième salle, une salle de soutien et de traitement pour les enfants victimes d'abus sexuels et de violences physiques ;
- Le projet « après l'audition de l'enfant » qui est un modèle de soutien aux enfants et aux parents en cas de suspicion de maltraitance envers les enfants ;
- Le projet KIBB qui est un traitement cognitif intégré de la maltraitance des enfants, c'est un traitement unique pour les familles où les abus ont eu lieu et où les parents et les enfants ont été jugés capables de continuer à avoir contact ;
- Le site internet « il est temps d'en parler » (Dagsattaprataom.se) qui fournit aux adultes et aux enfants des informations, des faits et un soutien concernant les abus sexuels sur enfants.⁶⁸

Comme mentionnés supra, les Barnahus et les refuges pour femmes (*kvinnoyour*) jouent également des rôles importants dans l'accueil et l'accompagnement des enfants et des femmes victimes d'abus et violences.

4. Les dispositifs (prévention, repérage, sanction)

Dispositifs déployés, dispositifs marquants et originaux

Les dispositifs originaux déployés sont, d'une part, les lignes d'assistance disponibles 24 heures sur 24 comme *Kvinnofridslinjen* (Ligne pour les femmes)⁶⁹ ou encore la ligne d'assistance téléphonique mise en place par le gouvernement pour les personnes LGBT victimes de violence⁷⁰. De plus, tous les projets innovants menés par Fondation Allmänna Barnhuset comme la quatrième salle, le projet « après l'audition de l'enfant », le projet KIBB et le site internet « il est temps d'en parler » peuvent également être mentionnés. Enfin, les maisons pour enfants (Barnahus) et les maisons pour femmes (*kvinnoyour*) sont également des dispositifs marquants.

⁶⁷ <https://allmannabarnhuset.se/>

⁶⁸ <https://allmannabarnhuset.se/vart-arbete/vald-overgrepp/>

⁶⁹ <https://kvinnofridslinjen.se/en/home/>

⁷⁰ <https://www.government.se/contentassets/b9aa1c9ecc4d4cc6899409d75bcb1a70/equal-rights-and-opportunities-for-lgbt-persons-in-sweden.pdf>



Suède :

- *Innovations ou expérimentations notables (locales, associatives...)*

Voir supra

5. Vos remarques et réflexions

- *Remarques générales et de synthèse,*

En Suède les politiques de lutte contre les violences sexistes et sexuelles sous relations d'autorité reposent sur une approche inclusive. En effet, les femmes, les enfants, les migrants ainsi que les personnes LGBTQ sont spécifiquement ciblés par des programmes et des dispositifs. La Suède puni ces actes de violences et sensibilise sa population à travers des programmes tout en dénonçant ces actes pour assurer un environnement plus sain et égalitaire. L'éducation des enfants et des jeunes, la promotion de l'égalité, le suivi des relations familiales jouent un rôle essentiel dans la prévention de ces violences.

Actualité juin 2024 :

Suède : Selon un nouveau rapport de l'Inspection suédoise de la santé et des services sociaux, Ivo, le travail des services de santé et des services sociaux pour lutter contre la violence domestique présente de graves lacunes. Après une inspection complète des services entre 2021 et 2023, Ivo a soumis un rapport au gouvernement qui détaille d'importantes lacunes en matière de conformité à la loi, de prise en charge des personnes victimes de violence et de collaboration entre les services. Selon les données recueillies, 38% des centres de santé ne respectent pas toutes les règles du nouveau règlement du Conseil national de la santé et du bien-être (Socialstyrelsens) sur les violences intrafamiliales.

Le rapport met notamment en lumière une forte variabilité régionale dans le respect de la réglementation. Ainsi la région d'Örebro affiche les plus mauvais résultats avec 74 % des centres de santé qui ne respectent pas la réglementation contre 24% dans la région de Kronoberg, où les responsables des premiers soins ont participé l'année dernière à un vaste programme de formation sur la réglementation en vigueur. Le rapport d'Ivo insiste également sur la nécessité de renforcer la collaboration entre les différents acteurs pour lutter contre l'exposition aux violences intrafamiliales et améliorer la prise en charge des victimes.

RECOMMANDATIONS DES RAPPORTS RECENTS

Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027)

Extrait :

AXE 1 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

3. SANCTIONNER LES AUTEURS DE VIOLENCES SEXUELLES DE MANIÈRE PLUS EFFECTIVE

POURQUOI ?

La parole des victimes de violences sexuelles se libère parfois longtemps après les faits. C'est particulièrement le cas lorsque leur agresseur exerce **une emprise** sur elles, et plus largement en raison des mécanismes propres à la **mémoire traumatique**. Pour mettre fin à l'impunité de certains agresseurs, il est donc nécessaire de tenir compte de ces circonstances spécifiques pour **lever les obstacles aux poursuites** et favoriser les condamnations. Dans la même logique, **la répression des viols doit être aggravée** lorsque leur auteur a agressé **plusieurs victimes**. Enfin, parce que les situations d'autorité ou de pouvoir favorisent la commission de violences sexuelles ou sexistes, tout doit être mis en œuvre pour mieux détecter, et donc **mieux prévenir ces violences**. **Il est essentiel d'accompagner les victimes, sur tous les plans, dès la révélation des faits.**

COMMENT ?

- Expertiser la **prolongation du délai de prescription des infractions sexuelles commises sur un majeur, si le même auteur commet un nouveau viol ou une nouvelle agression sexuelle, afin que la prescription des deux infractions soit prolongée jusqu'au délai le plus tardif, à savoir le délai de prescription de la seconde infraction**. À l'instar de ce qui a été fait pour les mineurs par la loi du 21 avril 2021, cette « solidarité temporelle entre victimes » contribuerait à la reconnaissance judiciaire de toutes les victimes d'un agresseur en série ;
- **Aggraver les peines encourues en cas de viols sériels**, en portant de 20 à 30 ans la peine de réclusion criminelle dont sont punissables les viols sur plusieurs victimes ;
- **Améliorer le traitement des violences sexuelles** par le biais de deux missions d'expertise :
 - Une mission confiée au Haut conseil à l'égalité sur la **prise en charge globale des victimes de violences sexuelles**.
 - Une mission confiée à deux personnalités qualifiées afin d'améliorer la **prévention, la détection et l'accompagnement des victimes de violences sexuelles et sexistes commises par une personne abusant de sa position d'autorité ou de pouvoir**. Cela concernera le monde de l'entreprise, la fonction publique, l'exercice de responsabilités au sein d'un parti politique, les mandats électifs, ou les activités d'encadrement sportif.
- **Mettre en place des Travaux d'intérêt général dédiés** pour plus de prévention et lutter contre la répétition des faits.

Recommandations du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes

Rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France, publié le 23 janvier 2023

10 recommandations pour un plan d'urgence de lutte contre le sexisme

N°1 : Augmenter les moyens financiers et humains de la justice pour former plus et en plus grand nombre les magistrat-es au sein des juridictions chargées de traiter les violences intrafamiliales, à l'instar de l'investissement espagnol ;

N°2 : Instaurer une obligation de résultats pour l'application de la loi sur l'éducation à la sexualité et à la vie affective dans un délai de trois ans, et prévoir une sanction financière en cas de non-respect de cette obligation dans ce délai ;

N°3 : Réguler les contenus numériques pour lutter contre les stéréotypes, représentations dégradantes, et traitements inégaux ou violents des femmes, en particulier les contenus pornographiques en ligne ;

N°4 : Rendre obligatoires les formations contre le sexisme par les employeurs ;

N°5 : Généraliser l'égaconditionnalité (qui conditionne l'argent public à une contrepartie en terme d'égalité) et la **budgetisation sensible au genre** ;

N°6 : Créer une Haute Autorité indépendante pour lutter contre les violences sexistes en politique ;

N°7 : Conditionner les aides publiques à la presse écrite à des engagements en matière d'égalité ;

N°8 : Rendre obligatoire un système d'évaluation et une publication annuelle sur la part de représentation des femmes dans les manuels scolaires, informant voire conditionnant leur mise sur le marché, sur le modèle belge ;

N°9 : Interdire la publicité pour les jouets genrés sur le modèle espagnol ;

N°10 : Institutionnaliser la journée nationale de lutte contre le sexisme le 25 janvier.

[Rapport 2023 sur l'état du sexisme en France : le sexisme perdure et ses manifestations les plus violentes s'aggravent - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes \(haut-conseil-egalite.gouv.fr\)](#)

Rapport annuel 2024 « S'attaquer aux racines du sexisme », publié le 22 janvier 2024

Eduquer à l'égalité à travers un programme de sensibilisation et d'orientation effectif, continu et adapté

Réguler la présence et l'image des femmes dans le secteur numérique

Sanctionner en faisant du délit de sexisme

un véritable outil juridique de condamnation du sexisme

[6ème état des lieux du sexisme en France : s'attaquer aux racines du sexisme - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes \(haut-conseil-egalite.gouv.fr\)](#)

Recommandations de l'Observatoire des VSS en politique 1

Les propositions de l'Observatoire pour lutter réellement contre les violences sexistes et sexuelles en politique

« LA PPL BERGÉ, UNE PROPOSITION TRÈS INSUFFISANTE POUR FAIRE RECULER LA VIOLENCE DES HOMMES POLITIQUES », diffusé le 2 mars 2023 à la suite de l'audition à l'Assemblée nationale du 23 février 2023

1. Les réponses nationales

Proposition 1 : La création d'une haute autorité pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles en politique nous paraît nécessaire pour se substituer au travail des cellules de veille des partis politiques.

Cette proposition pourrait être renforcée par la mise en place d'un mécanisme de contrôle a priori des antécédents pénaux, au sens large, des responsables publics. Ce contrôle s'exercerait, sur le modèle de la vérification fiscale prévue par la loi pour les personnes dont la nomination au Gouvernement est envisagée, préalablement aux nominations visées par la loi sur la transparence de 2013 (membres du Gouvernement, membres de cabinets, responsables publics nommés en Conseil des Ministres, etc.). Il ne pourrait pas valablement s'appuyer sur les fichiers judiciaires existants (TAJ ou FIJAIS) puisque ceux-ci ne présentent pas des caractéristiques susceptibles de donner satisfaction (limitation aux personnes mises en examen, durée limitée de conservation des données...). Il suppose donc la création d'une procédure ad hoc de consultation des informations requises, permettant un vaste accès à des éléments qui permettront de vérifier le respect de l'éthique par la personne concernée (plaintes déposées à l'encontre de la personne dont la nomination est envisagée, mais sans mise en cause pénale ultérieure ; mains courantes ; cas de relaxe...).

Cette procédure ne prendrait pas la forme d'un nouveau fichier administratif, mais pourrait se traduire par la transmission ponctuelle d'informations par l'autorité judiciaire, selon les mêmes formes que celles prévues par l'article 8-1 de la loi de 2013 en matière fiscale. À l'inverse de la transmission en matière fiscale, toutefois, cette demande de transmission pénale serait obligatoire, rendant inopérant l'argument d'ignorance parfois utilisé après une nomination contestable.

Cette proposition a été formulée par le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, instance consultative placée auprès de la Première ministre, dans ses rapports de 2019, 2022 et 2023.

2. Agissez à l'Assemblée nationale et au Sénat !

Pour ce qui concerne l'Assemblée nationale, puisque cette proposition de loi se base sur le cas d'un député, nous avons formulé ces demandes lors de la prise de mandat de la Présidente de l'Assemblée nationale, et nous serions heureuses de pouvoir en discuter avec les services compétents d'un plan de lutte contre les VSS au sein de l'Assemblée nationale qui pourrait inclure :

Proposition 2 : La formation obligatoire des député·e·s, fonctionnaires, collaborateur·ice·s à la prévention des violences sexistes et sexuelles, dès le début de la législature. Cette formation devrait

être accompagnée de la transmission des informations nécessaires pour saisir la cellule de signalement, pour les victimes comme pour les témoins ; et faire l'objet de rappels réguliers (par exemple annuels) tout au long de la législature. Cela **pourrait notamment être une condition à remplir pour pouvoir bénéficier des services de la gestion financière, en ce qui concerne les élu-es**. De plus, il conviendra de proposer systématiquement cette formation en cas d'élections partielles et lors des modifications des équipes parlementaires.

Proposition 3 : La sanction systématique des propos sexistes tenus par les députés, au sein et en dehors de l'hémicycle, notamment via la retenue financière sur indemnité.

Proposition 4 : La réforme de la cellule d'écoute de l'Assemblée nationale, aujourd'hui sous-utilisée, faute d'un climat de confiance nécessaire. Cette réforme devra permettre à cette cellule de disposer des moyens adéquats pour accompagner les victimes de violences sexuelles et sexistes, de la libération de leur parole à leur reconstruction.

Proposition 5 : La suspension de la clause de loyauté prévue dans les contrats de collaboration en cas de violences sexistes et sexuelles. Évidemment, le droit commun du travail continuerait à s'appliquer.

Proposition 6 : L'engagement des Bureaux de l'Assemblée nationale et du Sénat à lever l'immunité parlementaire d'un-e député-e visé-e par une plainte pour harcèlement, agression sexuelle, viol, violences conjugales, violences sur les enfants dès la première sollicitation du parquet.

Proposition 7 : Entamer une réflexion sur l'utilisation de l'article 40 du code de procédure pénale, et notamment sur la mise en place en cas de non respect de l'obligation pour toute autorité constituée de signaler au procureur de la République les crimes ou délits dont elle a connaissance. Cette réflexion devra intégrer la place du consentement des femmes victimes à transmettre ces informations au parquet.

Proposition 8 : L'organisation régulière d'enquêtes de victimation sur l'ensemble des personnes travaillant à l'Assemblée et au Sénat (parlementaires, fonctionnaires, contractuel-les, sous-traitants, collaborateur-ices), afin de mesurer l'ampleur des violences sexistes et sexuelles et son évolution.

Proposition 9 : La création d'un fonds dédié à l'accompagnement juridique, financier et psychologique des victimes de violences sexuelles et sexistes.

©2023 Observatoire des VSS en politique

[La PPL Bergé, une proposition très insuffisante pour faire reculer la violence des hommes politiques – Observatoire des VSS en politique \(observatoirevsspolitique.fr\)](#)

Recommandations de l'Observatoire des VSS en politique 2

ANALYSE DES RÉACTIONS DES PERSONNALITÉS POLITIQUES MISES EN CAUSE POUR VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, DE CELLES DE LEURS ENTOURAGES ET DE LEURS CONSÉQUENCES, Étude - juillet 2023

Pistes pour rendre la sphère politique moins tolérante aux VSS

A. Articuler la politique et la justice pour prévenir et sanctionner les violences sexistes et sexuelles

L'affaire BAYOU a souligné les limites des cellules d'écoute :

"J'ai demandé quatre fois à être auditionné par la cellule d'EELV. Je suis innocent de faits dont je ne peux me défendre, qui ne me sont pas présentés. [...] Sur mon cas à moi: comment voulez-vous que des membres bénévoles d'une cellule -qui d'ailleurs font un travail utile, admirable, sous pression - puissent juger le dirigeant ? Si je suis blanchi, on leur dira qu'ils ont été trop conciliants et s'ils me chargent, sanctionnent ou suspendent, on dira que c'est un règlement de comptes pré-congrès. [...] Mais pour autant, dans d'autres mouvements où il n'y a pas de cellules - aussi imparfaites soient elles - donc y a pas de signalement, on pourrait dire qu'il n'y a pas de problème. Ce n'est pas vrai. Donc l'enjeu c'est la justice." Julien BAYOU, C à vous, France 5, 5 octobre 2022

En effet, le 1er février 2023, EELV annonce la clôture de l'enquête de la cellule dédiée aux violences sexistes et sexuelles. Aucune audition n'a été menée, l'ex-compagne de Julien BAYOU doutant de la compétence des membres de la cellule et ayant demandé l'externalisation du traitement de l'affaire. La difficulté du renvoi systématique à la justice, c'est que cette institution est là pour sanctionner des coupables. Et dans le cas des violences sexistes et sexuelles en politique, les victimes sont nombreuses et crient leur souffrance à longueur d'enquêtes, mais la justice ne trouve aucun coupable ou presque. Dans les neuf cas examinés dans cette étude, seuls Adrien QUATTENENS et Jérôme PEYRAT ont été condamnés.

Ceci reflète que le jugement reste l'issue très minoritaire pour les plaintes déposées au pénal. Les plaintes pour viol sont classées dans 70% des cas, pour agression sexuelle dans 75% et pour harcèlement sexuel dans 82%. Cette réalité est à mettre en balance avec ce "coup de gueule" récent du Garde des Sceaux, Éric DUPOND-MORETTI, pourtant responsable de l'efficacité de la réponse pénale aux infractions de toute nature et, entre autres, aux violences sexuelles et sexistes :

"Il est temps de siffler la fin de la récréation. On ne joue pas avec nos institutions. La libération de la parole de la femme, oui. Même au travers des réseaux sociaux. Pour autant les réseaux sociaux ne peuvent pas être l'unique réceptacle sans filtre de cette parole et la justice doit intervenir. On est en train là de créer une justice de droit privé qui n'a aucun sens. Il n'y a pas de code déontologie mis en place par tel ou tel parti, y a la justice et y a un code pénal. Y'en a marre de ces trucs-là. La justice, c'est clair, c'est une institution qu'on ne peut pas mettre de côté. Je suis attaché à la parole des victimes, je suis attaché à la présomption d'innocence, je suis attaché à un certain nombre de grands principes que notre société civilisée a mis des millénaires à élaborer." Éric DUPOND-MORETTI, conférence de presse, 27 septembre 2022

Évidemment, ni les réseaux sociaux, ni la presse, ni les partis n'entendent se substituer à la justice. Mais la presse a le droit d'informer, les victimes ont le droit de s'exprimer. Et les partis, qui font et défont les carrières politiques, qui forment les militant·es et les élu·es, ont le devoir de prévenir les comportements dangereux pour la santé physique et mentale de leurs membres.

Au demeurant, on comprend bien que le temps politique et judiciaire sont désynchronisés : à titre d'illustration, le Premier Ministre François FILLON demande au Secrétaire d'Etat Georges TRON de quitter le gouvernement le 29 mai 2011 alors qu'il est accusé de viols. Mis en examen le 22 juin 2011,

il est condamné définitivement le 8 décembre 2021. Il est resté maire de Draveil jusqu'en mai 2021, date de sa condamnation en appel.

Même l'un des principaux intéressés poste un constat lucide :

"Notre difficulté, je comprends la Première ministre, c'est à la fois d'écouter la parole des femmes et évidemment, en tant que Ministre de l'Intérieur [...] on y met beaucoup de moyens. Mais les procès ne se rendent pas sur Twitter. Est-ce que je suis exemplaire ? Il faudrait le demander à mon épouse. On a aujourd'hui un équilibre subtil à trouver entre la présomption d'innocence et la garantie de notre démocratie à toutes et tous. Et en même temps, l'écoute, naturelle, de ceux qui ont à se plaindre. On est rarement juge de sa propre exemplarité." Gérald DARMANIN, BFMTV, 5 juillet 2022

Au surgissement de l'affaire ABAD, la Première ministre tente une posture d'équilibriste, réaffirmée après son départ du gouvernement :

"Je vais être très claire. Sur tous ces sujets de harcèlement et d'agression sexuelle, il ne peut y avoir aucune impunité. Il faut continuer à agir pour que les femmes victimes d'agression ou de harcèlement puissent libérer leur parole, qu'elles puissent être bien accueillies pour porter plainte. J'ai découvert l'article de Mediapart hier, je n'ai pas plus d'éléments que le fait que l'affaire a été classée sans suite. Je peux vous assurer que s'il y a de nouveaux éléments, si la justice est à nouveau saisie, nous tirerons toutes les conséquences de cette décision." Élisabeth BORNE, Première ministre, BFM, 22 mai 2022

"On attend des hommes politiques qu'ils soient exemplaires. Il faut que chacun prenne conscience que le monde a changé, et heureusement. Y compris dans le champ de ce qui n'est pas pénalement répréhensible, il y a des comportements que l'on n'a pas envie de voir." Elisabeth BORNE, ELLE, 6 juillet 2022.

Soulignons que deux autres membres du Gouvernement, Gérald DARMANIN et Chrysoula ZACHAROPOULOU, alors visés par des plaintes pour viol ont été maintenus en fonction.

L'affaire ABAD n'a donc rien réglé : il n'existe pas de ligne sur la pertinence de nommer Ministre, avec tous les avantages, le pouvoir, les facilités et les devoirs que cela implique, des personnes accusées de viols ou de violences sexuelles. En dépit de son classement, l'affaire DARMANIN pose des questions éthiques restées sans réponse.

Cette absence de ligne est soulignée par certains responsables :

"J'observe qu'il y a deux poids deux mesures : en juin 2017 Richard FERRAND pour l'affaire des mutuelles de Bretagne ou François BAYROU pour l'affaire des assistants du MoDem n'avaient pas été mis en examen mais ont été débarqués du gouvernement [...]. Si les faits sont avérés, si la justice donne crédit à ces témoignages, bien sûr, il ne pourra pas rester au gouvernement [...]. Ça ne peut pas être une condamnation, car c'est très très long [...]. Emmanuel MACRON va s'accrocher à cette nomination parce que c'est sa seule prise de guerre auprès de LR dans ce gouvernement". Bruno RETAILLEAU, Sénateur LR, France inter, 25 mai 2022

Le Président de la République a, à plusieurs reprises, fermé la porte à toute réflexion.

"Demander : est-ce que quelqu'un a déjà porté plainte contre vous ?, cela n'existe dans aucune démocratie au monde [...]. Il faut collectivement qu'on se méfie. [...] J'ai appliqué des règles de bon sens quand j'ai nommé des ministres. Je me suis assuré qu'ils étaient en règle avec l'administration fiscale et qu'il n'y avait pas d'éléments de vulnérabilité au regard des règles de droit. Je ne souhaite pas que cela aille plus loin. On rentrerait dans une drôle de société si les responsables politiques pouvaient être constamment mis en cause pour des choses jugées". Emmanuel MACRON, dîner de la presse présidentielle, 13 février 2018

"Et je le dis dans les rapports aussi que notre vie démocratique pourrait avoir avec notre vie judiciaire. Si, à partir du moment où quelqu'un est accusé ne peut pas avoir de responsabilité politique, notre démocratie change de nature. Elle devient une démocratie d'opinion." Emmanuel MACRON (au sujet de Gérald DARMANIN), 14 juillet 2020

Il est pourtant urgent d'agir, en articulant mieux le politique et le judiciaire. Relevons, à cet égard, qu'une telle articulation n'est pas un vœu pieux, puisqu'elle a déjà été mise en place dans certains domaines et à la suite d'affaires révélées par la presse : ainsi, en matière de déontologie, c'est l'affaire CAHUZAC qui a donné lieu à l'adoption des premières lois sur la transparence de la vie

publique, instituant une obligation de déclaration de patrimoine et d'intérêts pour de nombreux responsables publics et menant à la création de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

À l'inverse, les affaires de violences sexistes et sexuelles n'ont pas à ce jour débouché sur une évolution notable des politiques publiques. Une réflexion est à mener sur l'extension des missions de la HATVP à la question du respect de l'éthique en politique pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le monde politique. Les personnes s'estimant victimes et celles souhaitant lancer une alerte pourraient saisir cette haute autorité indépendante sans risque de représailles, laquelle pourrait également s'auto-saisir et mener des enquêtes indépendantes, ayant toute légitimité vis-à-vis des partis. Cette proposition pourrait être renforcée par la mise en place d'un mécanisme de contrôle a priori des antécédents pénaux, au sens large, des responsables publics. Ce contrôle s'exercerait, sur le modèle de la vérification fiscale prévue par la loi pour les personnes dont la nomination au Gouvernement est envisagée, préalablement aux nominations visées par la loi sur la transparence de 2013 (membres du Gouvernement, membres de cabinets, responsables publics nommés en Conseil des Ministres. Le cas de Dominique BOUTONNAT, Président du CNC, qui sera jugé pour agressions sexuelles, est un bon exemple. , etc.).

On remarque également que nombre d'élus, comme Gérard LARCHER Gérard Larcher droit dans ses bottes sur le harcèlement au Sénat – Libération, Président du Sénat, ne respectent pas l'article 40 du code de procédure pénale, qui prévoit l'obligation de signaler au procureur la connaissance de faits de délit ou de crime. Ceci a pour conséquence l'étouffement de certaines affaires.

B. La nécessaire remise en question de la pratique de la politique

À la Nupes, le besoin d'améliorer la situation est régulièrement rappelé. Cependant, chez LFI, l'affaire QUATENNENS a décrédibilisé ces incantations.

"Il faut retrouver à la fois une forme de raison et en même temps ne pas profiter de ces erreurs qui peuvent être commises pour dire que rien ne doit se passer, et qu'il faut à nouveau remettre le couvercle." Olivier FAURE, Premier secrétaire du PS, France info, 4 octobre 2022

"Moi ce que j'aimerais c'est qu'on soit capable à la fois à LFI mais aussi à l'intérieur de la Nupes, de prendre ces questions en ayant une réflexion collective qui permette d'adapter ces sanctions." Clémentine AUTAIN, BFMTV, 9 octobre 2022

"L'Assemblée doit se doter de règles claires sur les violences sexistes et sexuelles." Cyrielle CHÂTELAIN, présidente du groupe écologiste de l'Assemblée nationale, Le JDD, 25 novembre 2022

À cet égard, la prise de conscience d'Éric COQUEREL apparaît salutaire :

"À côté de cette dimension protectrice visant à prévenir, et punir quand nécessaire, les comportements délictuels, le mouvement #MeToo est aussi, surtout, l'occasion de révolutionner les comportements patriarcaux, ce qui interroge évidemment plus particulièrement les hommes. On a beau avoir été formé politiquement contre les rapports de domination masculine, la marche reste très haute tant ces rapports nous conditionnent. Je n'en suis pas immunisé. J'ai commencé à grimper plus franchement cette marche quand, il y a quelques années, avant même la vague #MeToo, une camarade qui se reconnaîtra m'a fait comprendre qu'on ne pouvait plus avoir les mêmes rapports avec les femmes, de séduction ou simplement relationnel, dès lors qu'on était devenu un homme de pouvoir de 50 ans, et ce même dans le cadre d'échanges consentis et voulus respectueux au risque d'entrer, même de façon inconsciente, dans des rapports de domination éloignés de la société d'égalité et de respect mutuel entre les femmes et les hommes que nous voulons bâtir." Éric COQUEREL, Tribune parue dans le JDD, 2 juillet 2022

Cette prise conscience est plus rare à droite, où les voix de Rachida DATI et Nelly GARNIER font souvent figure d'exception.

"Au-delà de la réalité des faits, ce qui me frappe c'est qu'il y a encore un milieu où la dignité des femmes n'est pas respectée, et le comble c'est que ce soit le milieu politique, celui qui légifère, qui donne des leçons et fait la morale à tout le monde. Ce qui me frappe, c'est que la dignité des femmes ne soit pas respectée dans le milieu politique [...]. La lutte contre les violences faites aux femmes dans le milieu

politique n'est pas une priorité de ce gouvernement. Il faut que ces femmes soient entendues. [...] La présomption d'innocence, j'y tiens particulièrement [...]. Là où je prends position c'est quand certains responsables politiques disent c'est vrai, parfois "sur procès-verbal", la personne est venue me demander une place en crèche ou un logement, c'est vrai je lui ai demandé de coucher avec moi. Ces comportements inappropriés ne doivent plus avoir lieu. [...] on ne peut pas faire comme si cela n'existe pas. [...] Je me mets à la place de certaines femmes qui ont été abusées, maltraitées ou disqualifiées et quand vous voyez celui qui vous a agressée aller de promotion en promotion, et en plus en vous humiliant, elles ne le dénoncent pas pour emmerder la personne mais parce que c'est insupportable"
Rachida DATI, France Info, 15 juin 2022

"L'objectif n'est pas seulement de punir les crimes et les délits a posteriori, mais d'empêcher qu'ils surviennent, et pour cela il faut comprendre les mécanismes profonds des inégalités à tous les niveaux de la relation entre un homme et une femme, y compris derrière les portes closes. Car c'est d'abord cela la révolution #metoo : révéler ce qui se passe derrière les portes closes." Nelly GARNIER, conseillère LR de Paris, Le Monde, 6 octobre 2022

L'enjeu est in fine la participation des femmes à la vie politique dans les mêmes conditions que les hommes.

"Je veux dire aux femmes qui se sont exprimées dans la presse [au sujet de Julien BAYOU] que je regrette qu'elles n'aient pas senti les conditions remplies au sein du parti pour pouvoir s'exprimer. Elles se sont exprimées dans la presse. Elles n'ont pas réussi à avoir la confiance nécessaire pour s'exprimer au sein du parti et c'est un sujet. C'est un sujet aussi que des femmes se sentent illégitimes après avoir eu des liaisons au sein du parti, qu'elles ne sentent plus légitimes pour faire de la politique et qu'elles quittent le parti. C'est une perte collective. Comment on fait pour qu'un parti politique puisse être un lieu de vie, un lieu de militantisme mais aussi un lieu de respect des femmes et pas que des femmes..." Sandrine ROUSSEAU, BFMTV/RMC, 7 février 2023

Une réelle prise de conscience, c'est aller au-delà du traitement au cas par cas. Il est urgent que l'Assemblée nationale, le Sénat, le Gouvernement et l'ensemble des collectivités territoriales se dotent d'un plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Une mission parlementaire sur ces sujets vient d'être annoncée⁴⁴, espérons que son travail soit à la hauteur des enjeux.

Recommandations de la Commission parlementaire sur les défaillances de fonctionnement dans le sport

RAPPORT AU NOM DE LA COMMISSION D'ENQUÊTE relative à l'identification des défaillances de fonctionnement au sein des fédérations françaises de sport, du mouvement sportif et des organismes de gouvernance du monde sportif en tant qu'elles ont délégation de service public
Présidente MME BÉATRICE BELLAMY, Rapporteuse MME SABRINA SEBAIHI

2. Deuxième partie : Lutte contre les violences

Recommandation n° 30 : Conduire une vaste enquête systématique dans l'ensemble des fédérations sur les violences sexuelles et sexistes et sur les violences psychologiques et physiques.

Recommandation n° 31 : Confier la responsabilité d'une seule plateforme Signal-sports, au périmètre élargi à l'ensemble des violences et discriminations dans le sport, à l'autorité administrative indépendante chargée de veiller à l'éthique du sport. Supprimer les outils de signalement internes aux fédérations. Communiquer massivement sur cette plateforme et obliger toutes les fédérations à en faire autant. Permettre à l'autorité administrative indépendante de prononcer une sanction à l'encontre d'une fédération ou d'une structure qui ne signalerait pas un fait. Présenter chaque année devant le Parlement et la convention nationale pour la prévention des violences dans le sport un bilan précis et transparent des suites données à chacun des signalements reçus par la cellule.

Recommandation n° 32 : Conduire de toute urgence une enquête approfondie rendue publique sur la gestion de chacun des dossiers de violences sexuelles et sexistes par les services déconcentrés. Renforcer quantitativement et qualitativement les ressources humaines des services déconcentrés départementaux de l'engagement de la jeunesse et des sports dans leur capacité à mener des enquêtes administratives. Approfondir le plan de formation initiale et continue des agents pour conduire les contrôles et enquêtes administratives et procéder à l'évaluation de l'efficacité des actions de formation mises en place. Renforcer la mission de coordination et d'appui de la direction des sports à très court terme et de l'autorité administrative indépendante, dès sa création, auprès des services déconcentrés départementaux pour l'ensemble des enquêtes administratives. Mieux prendre en considération la possible mobilité géographique des personnes mises en cause

Recommandation n° 33 : Systématiser les échanges d'informations et de traitement des dossiers entre l'autorité judiciaire et les services déconcentrés de l'État lorsqu'une affaire fait à la fois l'objet d'une procédure judiciaire et d'une procédure administrative. Confier à l'autorité administrative indépendante chargée de l'éthique du sport une mission de renforcement de la collaboration avec les services de la justice.

Recommandation n° 34 : Généraliser l'intégration de la problématique des violences en milieu sportif dans le schéma directeur départemental de lutte contre les violences faites aux femmes.

Recommandation n° 35 : Généraliser rapidement la désignation d'un magistrat référent sport dans la totalité des parquets.

Recommandation n° 36 : Confier à l'autorité administrative indépendante chargée de l'éthique du sport la mission d'établir une stratégie de sensibilisation et d'accompagnement des victimes et de coordonner et évaluer précisément l'action des associations intervenant dans le champ de la lutte contre les violences.

Recommandation n° 37 : Transférer la compétence disciplinaire des fédérations en matière de lutte contre les violences à une autorité administrative indépendante. Dans l'attente de la création de cette autorité : – enjoindre sans délai, sous peine de retrait de l'agrément aux fédérations qui n'en disposent pas, de se doter de dispositions relatives à la lutte contre les violences sexuelles dans leur règlement disciplinaire ; – renforcer l'automatisme des mesures de suspension dès lors qu'un signalement relatif à un licencié est effectué ; – présenter chaque année dans un rapport remis au Parlement et lors de la convention sur la prévention des violences dans le sport un bilan public et détaillé du suivi de toutes les affaires de violences par la cellule, les services déconcentrés, les fédérations et les associations ; – en tirer les conséquences en termes de sanction ou de retrait de délégation ; – assurer aux sanctions les conditions de transparence indispensables pour rétablir la confiance des pratiquants et afficher une volonté politique claire d'accorder une « tolérance zéro » en matière de violences sexuelles ; – assurer une transférabilité entre fédérations des sanctions ou des informations sur les mesures disciplinaires, afin de limiter les risques de récidive dans une autre fédération.

Recommandation n° 38 : Mettre en place sans délai une mission d'inspection chargée de réaliser un état des lieux précis et complet, rendu public, du contrôle de l'honorabilité et de sa mise en œuvre dans toutes ses composantes. Compléter à court terme la proposition de loi, adoptée par le Sénat, visant à renforcer la protection des mineurs et l'honorabilité dans le sport, afin d'étendre le champ du contrôle d'honorabilité à tous les licenciés autres que pratiquants ; Mettre en place une obligation de licence pour les intervenants réguliers au sein des clubs ; Encadrer la profession de recruteur bénévole, les soumettre au contrôle de l'honorabilité par voie législative, les soumettre à l'obligation de licence par modification des règlements des fédérations ; Priver de la possibilité d'obtenir une licence les personnes reconnues coupables d'abus sexuels particulièrement graves ; Ouvrir dans le cadre de la mission d'inspection une réflexion sur l'introduction d'une obligation de déclaration des bénévoles et une extension du contrôle à l'ensemble des bénévoles.

Recommandation n° 39 : Dans le cadre de la mission d'inspection que la rapporteure appelle de ses vœux, faire la lumière sur la manière dont sont consultés les différents fichiers et sur les voies et moyens d'une systématisation de la consultation du bulletin n° 2 du casier judiciaire.

Recommandation n° 40 : Rétablir l'obligation de déclaration des établissements d'activités physiques et sportives.

Recommandation n° 41 : Étendre l'obligation de déclaration en accueil collectif de mineurs aux séjours qui en sont actuellement exonérés. Exiger des fédérations qu'elles développent un appui et une incitation aux structures locales pour qu'elles déclarent systématiquement les stages sportifs et les éducateurs rémunérés.

Recommandation n° 42 : Dans le cadre de la mission d'inspection que la rapporteure appelle de ses vœux sur le contrôle de l'honorabilité, ouvrir une réflexion sur l'encadrement des structures sportives privées non affiliées à une fédération.

Recommandation n° 43 : Rédiger à l'échelle nationale une charte définissant précisément les lignes rouges à ne pas franchir et l'intégrer au règlement disciplinaire de l'ensemble des structures sportives en assortissant les manquements de sanctions. Éviter systématiquement, notamment dans les structures d'accès au haut niveau, l'encadrement exclusif par un seul encadrant et favoriser la prise en

charge à plusieurs. Privilégier dans la mesure du possible la mixité dans les équipes d'encadrement pour la prise en charge des jeunes sportifs. Veiller à constituer des équipes mixtes d'encadrement pour les déplacements à l'occasion des stages et compétitions concernant les sportifs mineurs.

Recommandation n° 44 : Mener systématiquement, dans toutes les structures sportives des actions de prévention et de sensibilisation aux violences sexuelles, tant pour les encadrants que pour les pratiquants et leurs parents.

Recommandation n° 45 : Mettre en place une stratégie de repérage, de recueil et de libération de la parole. Pour les sportifs de haut niveau, veiller à la mise en œuvre de la surveillance médicale réglementaire, en particulier du bilan psychologique qui doit permettre de repérer des situations problématiques.

Recommandation n° 46 : Inviter les fédérations à intervenir de manière beaucoup plus systématique au plan pénal pour soutenir les victimes et préserver les intérêts collectifs de leurs disciplines et de leurs pratiquants.

Recommandation n° 47 : Garantir un parcours de soins spécialisé et accessible, pris en charge par la solidarité nationale, aux victimes de violences.

Recommandation n° 48 : Rendre les violences sexuelles sur mineurs imprescriptibles. Reconnaître l'amnésie traumatique dans le cadre de la prescription pénale.

Recommandation n° 49 : Mettre en place une commission nationale d'établissement des faits de violences dans le sport dans la perspective d'une démarche de reconnaissance et de réparation des conséquences des abus commis à l'égard des victimes. Cette commission devra également identifier les responsabilités de ceux qui ont eu connaissance d'abus et n'ont rien dit afin que ceux dont le management a été défaillant puissent être écartés de leurs responsabilités.

Avis de la Commission nationale consultative des droits de l'homme

AVIS SUR LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES DANS LE SPORT : PRÉVENIR, PROTÉGER, ACCOMPAGNER 25 JANVIER 2024

Avis et Recommandations

Les auditions et le travail du groupe ont abouti à trois principaux constats :

1. Les instruments mis en place tardivement tant au niveau des administrations (Sport, Éducation nationale, Intérieur) que des fédérations sportives restent insuffisants en moyens et en coordination pour répondre aux attentes des victimes et pour assurer la mise en place d'un mécanisme cohérent de prévention.
2. Le déploiement dans les dix dernières années de plateformes d'alerte, de comités d'éthique et de référents ne suffit pas à combler une inégalité structurelle entre fédérations, entre départements, et voile de fait la diversité des pratiques
3. Au-delà de ce manque de moyens et de coordination, le monde sportif souffre d'un entre-soi qui ne lui permet pas de changer de paradigme et de transformer sa culture pour la rendre incompatible avec la maltraitance et le silence complice.

Ces constats conduisent la CNCDH à recommander, sur le modèle de plusieurs pays (Canada, Suisse, Australie, Pays-Bas...), la création d'un organe indépendant des fédérations et du Comité national olympique regroupant les trois dimensions de l'intégrité retenues par le Conseil de l'Europe : intégrité des personnes, des compétitions et des organisations.

Le Centre pour l'Intégrité du Sport (CIS) pourrait être développé à partir de l'AFLD, Agence Française de Lutte contre le Dopage, autorité publique indépendante, existant depuis 2006, disposant de prérogatives de puissance publique et traitant déjà de l'intégrité des compétitions (lutte contre les manipulations et le dopage). À cette compétence serait rajoutée celle de l'intégrité des organisations (coordination et contrôle des comités d'éthique, lutte contre la corruption et pour la bonne gouvernance existants) et enfin l'intégrité des personnes (lutte contre les violences, les abus, les discriminations et garantie de la sûreté et de la sécurité de tous les acteurs).

Sur ce dernier point le CIS pourrait centraliser les plaintes, en suivre les traitements disciplinaires, administratifs ou pénaux, et coordonnerait les actions de prévention et les réseaux de référents en s'assurant du maillage de la métropole et de l'outre-mer. Il assurerait la diffusion de guides universels d'interdits et contrôlerait le respect par les fédérations des chartes et autres engagements conventionnels.

À partir de ces constats, la CNCDH formule une série de recommandations renvoyant à l'organisation du champ sportif, à la prévention des violences sexuelles et sexistes dans le sport, aux enjeux de formation et d'images publiques ainsi que d'accompagnement des victimes.

Recommandation 1 : La CNCDH recommande la création d'un Centre pour l'Intégrité dans le Sport (CIS), par extension des compétences de l'AFLD de façon à englober le contrôle de l'intégrité des personnes, des compétitions et des organisations.

Constatant par ailleurs que les principaux interlocuteurs des pouvoirs publics dans l'écosystème du monde sportif en France en sont aussi les bénéficiaires, la CNCDH propose de conditionner l'octroi des aides publiques au respect des obligations et des engagements qu'impose la lutte contre les violences et toutes les formes de discriminations.

Recommandation 2 : La CNCDH recommande aux pouvoirs publics de se saisir de la signature des conventions et autres accords passés avec le CNOSF, les fédérations et leurs membres pour imposer qu'une dépense minimale à proportion de leur budget soit affectée à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

En ce qui concerne les dispositifs de prévention, la CNCDH propose de renforcer les moyens matériels et humains du FIJAIS afin qu'il gagne en efficacité, notamment au vu des risques liés à la non-inscription, à l'effacement ou à la durée d'inscription des condamnations au FIJAIS, permettant par exemple à un auteur condamné de continuer à exercer, notamment au contact de mineurs.

Recommandation 3 : Afin de fiabiliser le circuit de recrutement par le signalement des agresseurs identifiés, la CNCDH recommande que tout recrutement de personnels, toute candidature à des postes élus, soit soumis à une vérification du fichier FIJAIS.

Il apparaît nécessaire de rappeler de façon constante certains interdits et comportements inappropriés tels que l'interdiction pour un adulte de dormir dans la même chambre qu'un mineur, de rentrer dans les vestiaires et dans les douches, de partager une douche, d'effectuer un massage sans la présence d'un tiers ou avec porte fermée, d'avoir des relations amoureuses ou sexuelles lorsqu'il y a un rapport d'autorité de fait ou de droit entre l'auteur et la victime qu'il s'agisse de hiérarchie ou de pouvoir.

Recommandation 4 : La CNCDH recommande de poursuivre et systématiser la diffusion de messages, notamment en ligne, sur les interdits les « conduites proscrites », les sanctions juridiques et pénales encourues et des modalités de secours et de signalement, afin d'accompagner toutes les campagnes de sensibilisation et les formations des encadrants. Adaptés aux différents publics, des guides spécifiques doivent permettre tant aux victimes qu'aux personnes témoins d'identifier les comportements inappropriés et ainsi, de faciliter une prise de parole. Ces règles devraient être placées sous l'autorité du Centre pour l'intégrité du sport.

Considérant le rôle de prévention des violences, de détection des situations à risques et de suivi thérapeutique assumé par les personnels médicaux, la CNCDH recommande :

Recommandation 5 : Le retour à l'obligation d'une délivrance annuelle du certificat médical justifiant de l'aptitude d'une personne aux activités sportives, assorti de la mise en place par le ministère de la Santé d'une campagne de sensibilisation à la détection des violences sexuelles et sexistes et de consignes permettant aux professionnels de santé de les repérer, notamment dans le cadre des rendez-vous relatifs à la remise de ce certificat.

Le retour à l'obligation d'une délivrance annuelle du certificat médical et la mise en place par le ministère de la Santé de consignes permettant de favoriser la détection des violences sexuelles et sexistes dans le cadre des rendez-vous relatifs à la remise d'un certificat médical justifiant de l'aptitude d'une personne aux activités sportives.

Recommandation 6 : La CNCDH recommande la modification du 3° de l'article 226-14 du code pénal afin d'autoriser la levée du secret médical concernant des majeurs au-delà des seuls cas de violences dans le couple, et de supprimer les conditions relatives au danger immédiat pour la vie de la victime majeure

et à la contrainte morale résultant de l'emprise exercée par l'auteur des violences, en ce qu'elles sont trop restrictives et se révèlent inadaptées.

Un effort substantiel de formation apparaît indispensable pour mieux identifier ce que sont les violences sexuelles et sexistes dans le sport. Il convient d'élever le niveau de prise de conscience, voire de sortir du déni, pour pouvoir discuter de ce qui, dans le langage, les attitudes, les gestes, favorise les pratiques de violences, tant chez les encadrants que chez les pratiquants.

Recommandation 7 : La CNCDH recommande que les formations contre les violences sexuelles et sexistes soient délivrées en présentiel, par des professionnels ayant une expertise dans le domaine de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et/ou dans l'accompagnement des victimes. Leurs contenus et rythmes doivent être adaptés aux différents publics – parents, mineurs, personnes en situation de handicap, personnels du ministère des Sports. Elles doivent être placées sous la responsabilité du Centre pour l'Intégrité du Sport.

Recommandation 8 : Les contenus de prévention des risques liés aux violences sexuelles et sexistes doivent rapidement être intégrés dans les formations universitaires STAPS (Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives), qui forment les futurs enseignants d'EPS, éducateurs et managers sportifs. De même, les filières universitaires en santé, psychologie, sociologie, etc. qui dispensent des contenus d'apprentissage sur les violences sexuelles devraient prendre en compte les pratiques sportives. Cette intégration, pouvant conduire à des collaborations interdisciplinaires renforcées, contribuerait à une meilleure compréhension et une meilleure prévention du phénomène.

Comme dans d'autres domaines, l'appréhension de la réalité des violences sexuelles et sexistes dans le sport dépend dans une large mesure de la construction des repères collectifs et culturels portés par les médias, les images héroïsées de sportifs, la promotion des grandes compétitions. D'où les recommandations suivantes :

Recommandation 9 : La CNCDH recommande aux pouvoirs publics d'inciter écoles et instituts de formation de journalistes à intégrer la problématique des violences sexuelles et sportives dans la formation des journalistes sportifs. Elle rappelle aux médias que le vocabulaire utilisé et l'importance des représentations qu'ils peuvent véhiculer peuvent jouer un rôle majeur dans le développement d'une culture sportive respectueuse de l'intégrité physique et psychologique des sportives et sportifs. Elle recommande également aux médias de sanctionner les manquements éventuels des commentateurs sportifs ainsi que des consultants recrutés occasionnellement.

Recommandation 10 : La CNCDH recommande que l'engagement des sportifs de haut niveau dans les campagnes de prévention des violences sexuelles et sexistes soit encouragé et que les pouvoirs publics veillent à ce qu'aucun obstacle institutionnel, y compris de la part des fédérations internationales et/ou du comité international olympique, ne leur soit opposé au prétexte d'une neutralité du sport.

Recommandation 11 : La CNCDH recommande que l'organisation des grands événements sportifs intègre, largement en amont de leur tenue, les enjeux de sécurité et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Elle préconise que chacune de ces manifestations rende publique l'identité des personnes référentes vers qui se tourner en cas de problème, la création d'un numéro de téléphone dédié ainsi qu'une application téléchargeable permettant de signaler rapidement un problème, et enfin la mise en place de « lieux sûrs » animés par un personnel dédié, formé à l'accueil, l'écoute, la traduction et l'accompagnement des personnes victimes ou témoins de violences sexuelles et sexistes.

Eu égard aux difficultés qu'affrontent les victimes consécutivement aux dépôts de plainte, la CNCDH soutient les dispositions contenues dans la proposition de loi du sénateur Pla en cours de discussion au Parlement¹⁰ et recommande :

Recommandation 12 : que rendre obligatoire pour les clubs la souscription d'une assurance pour toute personne inscrite en club afin que l'ensemble des frais afférents à la tenue d'un procès soient pris en charge de façon pérenne.

Recommandation 13 : que, lorsque les plaintes aboutissent à un classement sans suite, les parquets - comme certains le pratiquent déjà, au-delà même des dispositions de l'article 40-2 alinéa 2 du code de procédure pénale, invitent les victimes afin de leur expliquer les raisons qui motivent cette décision.

Recommandation 14 : que soit encouragée l'information de l'employeur en cas de poursuites pénales d'un salarié ou d'un bénévole auteur de violences sexuelles et sexistes intervenant au contact de mineurs dans un établissement d'activités physiques et sportives (EAPS), afin d'empêcher que l'auteur puisse se mettre en situation de récidiver.

Recommandation 15 : de recenser et publier au niveau national une liste d'associations disposant des compétences reconnues par l'État pour déployer des dispositifs d'aide à la reconstruction par le sport.

[Violences sexuelles et sexistes dans le sport : la CNCDH formule 15 recommandations | CNCDH](#)

AUTRES PJ :

Comportements à caractère sexiste ou sexuel au travail : l'éclairage particulier de l'enquête Genese

Les violences sexistes et sexuelles au travail

En France hexagonale, 8 785 000 femmes âgées de 18 à 74 ans vivant en ménage ordinaire ont déclaré avoir été victimes de comportements sexistes ou sexuels au travail au moins une fois au cours de leur vie professionnelle, soit 38,5 % de l'ensemble des femmes et 41,1 % de l'ensemble des femmes ayant déjà exercé un emploi. Parmi ces femmes victimes, 3 832 000, soit 44 % d'entre elles, ont été victimes de comportements sexistes uniquement, 480 000, soit 5 %, de conduites, avec ou sans contact, non désirées à caractère sexuel uniquement, et 4 473 000, soit 51 %, ont été victimes de comportements sexistes et sexuels. Les femmes représentent 75 % du total des victimes de comportements sexistes ou sexuels au travail. Elles représentent 66 % du total des victimes de comportements sexistes uniquement, 66 % du total des victimes de comportements sexuels uniquement et 85 % du total des victimes de comportements sexistes et sexuels. 1 972 000 femmes victimes, soit 22 % des femmes victimes, occupent toujours l'emploi dans le cadre duquel elles ont été victimes au moment de l'enquête.

95 % des femmes victimes de comportements sexistes et/ou sexuels au travail ont subi des comportements sexistes. Parmi elles, 84 % ont été victimes de regards déplacés ou insistants qui les ont mises mal à l'aise, 65 % ont subi des plaisanteries à caractères sexuel ou des remarques offensantes sur leur corps ou leur vie privée et 18 % ont été victimes d'images ou photos sexuelles explicites qui les ont offensées, humiliées ou intimidées et/ou de courriels ou SMS sexuellement explicites ou déplacés.

Par ailleurs, 55 % des femmes victimes de comportements sexistes et/ou sexuels au travail ont subi des conduites, avec ou sans contact, non désirées à caractère sexuel, contre 33 % des hommes victimes. Parmi ces femmes victimes, plus de la moitié (56 %) ont vécu des propositions déplacées de rendez-vous privés qui les ont offensées, humiliées ou intimidées, la même proportion a été victime de contacts physiques non désirés (proximité excessive, attouchements sur des parties du corps, baisers, étreintes, etc.), 47 % ont subi des propositions sexuelles déplacées. 13 % ont été victimes d'avances déplacées sur des sites de réseaux sociaux professionnels et 5 % ont subi des menaces de représailles si jamais elles rejetaient des avances ou propositions sexuelles.

Source : MIPROF, [Lettre de l'Observatoire national des violences faites aux femmes](#), n°21, 28 mai 2024

Figure 4.1 > Effectifs et proportions de victimes de comportements sexistes ou sexuels au travail

	Effectifs en milliers					
	Hommes		Femmes		Ensemble	
	ERE	%	ERE	%	ERE	%
Victimes au moins une fois au cours de la vie professionnelle		14,0	38,5		26,7	
Victimes au moins une fois au cours de la vie professionnelle parmi les personnes ayant déjà exercé un emploi	3 003	14,0	8 785	41,1	11 788	28,4
Dont :						
victimes de comportements sexistes au travail uniquement	1 960	9,7	3 832	18,0	5 792	13,9
victimes de conduites, avec ou sans contact, non désirées à caractère sexuel uniquement	248	1,2	480	2,3	728	1,8
victimes de comportements sexistes et sexuels au travail	795	3,9	4 473	21,0	5 267	12,7
Victimes au moins une fois au cours des 5 dernières années	1 028	5,1	3 307	15,5	4 335	10,4
Victimes au moins une fois au cours des 12 derniers mois	272	1,4	947	4,4	1 219	2,9
Victimes dans le cadre de l'emploi actuel parmi les personnes en emploi	502	3,8	1 972	15,2	2 473	9,4

Lecture : en 2021, 11,8 millions de personnes âgées de 18 à 74 ans ont déclaré avoir été victimes de comportements sexistes ou sexuels au travail au cours de leur vie professionnelle. Cela concerne 26,6 % des 18-74 ans et 28,3 % des 18-74 ans ayant déjà exercé un emploi.

Champ : France métropolitaine, Individus âgés de 18 à 74 ans résidant en ménage ordinaire.

Source : SSMIS-Eurostat, enquête Genese, 2021.

Figure 4.2 > Détail des situations ou comportements sexistes ou sexuels au travail

Types de situations rapportées par les victimes <i>Plusieurs réponses possibles</i>	En % des victimes au moins une fois de comportements sexistes ou sexuels au travail		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Comportements sexistes au travail	93	95	94
Dont :			
des regards déplacés ou insistants qui vous ont mis(e) mal à l'aise	55	80	73
des images ou photos sexuellement explicites qui vous ont offensé(e), humilié(e) ou intimidé(e)	12	9	10
des plaisanteries indécentes à caractère sexuel ou des remarques offensantes sur votre corps ou votre vie privée	58	62	61
des e-mails ou des SMS sexuellement explicites ou déplacés	15	8	10
Conduites, avec ou sans contact, non désirées à caractère sexuel	33	55	40
Dont :			
des propositions déplacées de rendez-vous privés qui vous ont offensé(e), humilié(e) ou intimidé(e)	14	31	27
des propositions sexuelles déplacées	19	26	24
des contacts physiques non désirés, par exemple une proximité excessive, des attouchements sur des parties du corps, des bêtises, des étreintes ou autres gestes	16	31	27
des avances déplacées sur des sites de réseaux sociaux professionnels	3	7	6
des menaces de représailles si jamais vous rejetez des avances ou propositions sexuelles	SD	3	3
d'autres comportements à connotation sexuelle subis au travail qui vous ont offensé(e), humilié(e) ou intimidé(e)	4	7	7
Victimes de comportements sexistes ou sexuels au travail	100	100	100
Proportion de victimes parmi les 18-74 ans	14,0	38,5	26,6

SD : sous le seuil de diffusion.

Lecture : en 2021, 62 % des femmes âgées de 18 à 74 ans ayant subi un comportement à connotation sexuelle ou sexuelle au travail signalaient des plaisanteries indécentes à caractère sexuel ou des remarques offensantes sur leur corps ou leur vie privée.

Champ : France métropolitaine, Individus âgés de 18 à 74 ans résidant en ménage ordinaire.

Source : SSMIS-Eurostat, enquête Genese, 2021.

Source : Ministère de l'intérieur : [Panorama des violences en France métropolitaine](#), novembre 2022

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

AGIR CONTRE CE FLÉAU TROP LONGTEMPS IGNORÉ

Les inégalités persistantes entre les hommes et les femmes 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 hommes et les femmes. L'égalité est un combat culturel. Trop de préjugés, de stéréotypes sexistes sont encore véhiculés dans la société dès le plus jeune âge à travers les médias, sur Internet et les réseaux sociaux. **Les propos sexistes sont l'antichambre des violences. Face à ce « sexisme d'atmosphère », l'objectif de « tolérance zéro » doit être plus clairement affiché et mis en œuvre.**

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. Ils se retrouvent dans l'ensemble des situations où existe la plupart du temps un rapport d'autorité. Aucun secteur n'est épargné. Les nombreuses auditions réalisées nous ont permis de mieux appréhender les mécanismes et les dérives des relations d'autorité et de pouvoir.

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. Pour autant, il ne saurait s'agir d'un rapport de plus ou d'une mission de plus pour se donner bonne conscience ! Nous ne voulons être les complices d'un système qui empile les rapports mais qui ne fait rien avancer dans la société. Du harcèlement au viol, il s'agissait pour nous de mettre des mots sur les mécanismes à l'œuvre pour les identifier : c'est un préalable nécessaire à l'action.



Les membres de la Mission :
Christine ABROSSIMOV, administratrice de l'Etat,
Christine CALDFIRA, secrétaire générale de l'ANDRH,
Angélique CAUCHY, sportive de haut niveau, présidente de l'association *Rebond*,
Bariza KHIARI, ancienne sénatrice de Paris et vice-présidente du Sénat,
Marie-France OLIVIER, chef de pôle des maternités du CHU de Metz-Thionville
et présidente de l'association *Donner des ELLES à la santé*,
Rachel-Flore PARDO, avocate au Barreau de Paris et activiste féministe



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*