



**Ces allusions
sur son décolleté,
Sarah ne les
oublie pas.**

**Ni le conseil
de discipline,
d'ailleurs.**

**Les violences sexistes et sexuelles sont passibles
de sanctions disciplinaires, ordinaires et pénales.**

Agissons ensemble pour mettre fin à ces violences.

Remarque déplacée, « blague » sexiste ou homophobe, geste ou comportement inapproprié, agression... Chaque jour des professionnels des hôpitaux et des établissements sociaux et médico-sociaux sont témoins ou victimes de violences sexuelles et sexistes. Des paroles ou des actes qui sont passibles de lourdes sanctions. **Tous unis contre les VSS !**

Pour tout signalement, contactez le dispositif prévu dans votre établissement.

 **RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**
Ministère
de la Santé
et de la Prévoyance

 **cng** des compétences
des connaissances
des compétences
www.cng.sante.fr/stopvss

 **3919**

Ne pas appeler en cas d'urgence. 01 20 39 39 19

VVS AU TRAVAIL : COMPRENDRE, ACCUEILLIR LA PAROLE, RÉAGIR, ORIENTER

Lorraine CALLENS
Olivia PORQUET
Anne ANGOTTI



QUELQUES DÉFINITIONS

DÉFINITION VIOLENCE

« L'usage délibéré ou la menace d'usage délibérée de la force physique ou de la puissance contre soi-même, contre une autre personne ou contre un groupe ou une communauté qui entraîne ou risque fort d'entraîner un traumatisme, un décès, un dommage moral, un mal-développement ou une carence. »

OMS, 1996, dans Global Consultation on Violence and Health. Violence : a public health priority, Genève

« La violence est un moyen utilisé pour assurer le pouvoir sur l'autre. Il s'agit d'un rapport de force dans lequel l'un est sujet, l'autre objet. »

Hanna Arendt, *La crise de la culture*, 1961

DIFFÉRENCE ENTRE CONFLIT ET VIOLENCE

Conflit

- Implique opposition et désaccord mais dans un rapport d'égalité ou chacun garde son autonomie
- Entraîne dialogue et négociation : interaction, débat, réciprocité
- Se règle par la communication.

Violence

- Implique un déséquilibre entre les deux partenaires, une prise de pouvoir, un contrôle un processus de **domination** entraînant un phénomène d'**emprise** sur l'autre
- S'inscrit dans un processus évolutif (histoire)
- Engendre peur, honte, culpabilité
- A pour but la destruction physique et/ou psychique

LE CADRE DES VIOLENCES

Lieu de travail ou de scolarité



Rue ou espace naturel



Transports



Domicile



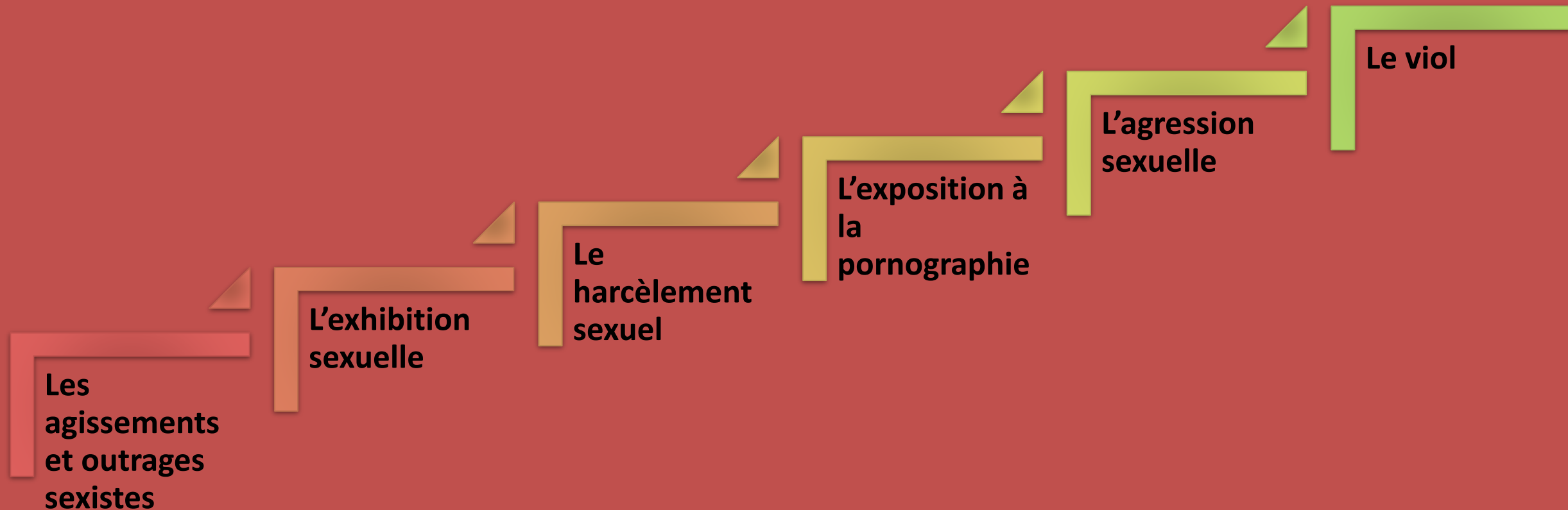
Lieu festif ou sportif

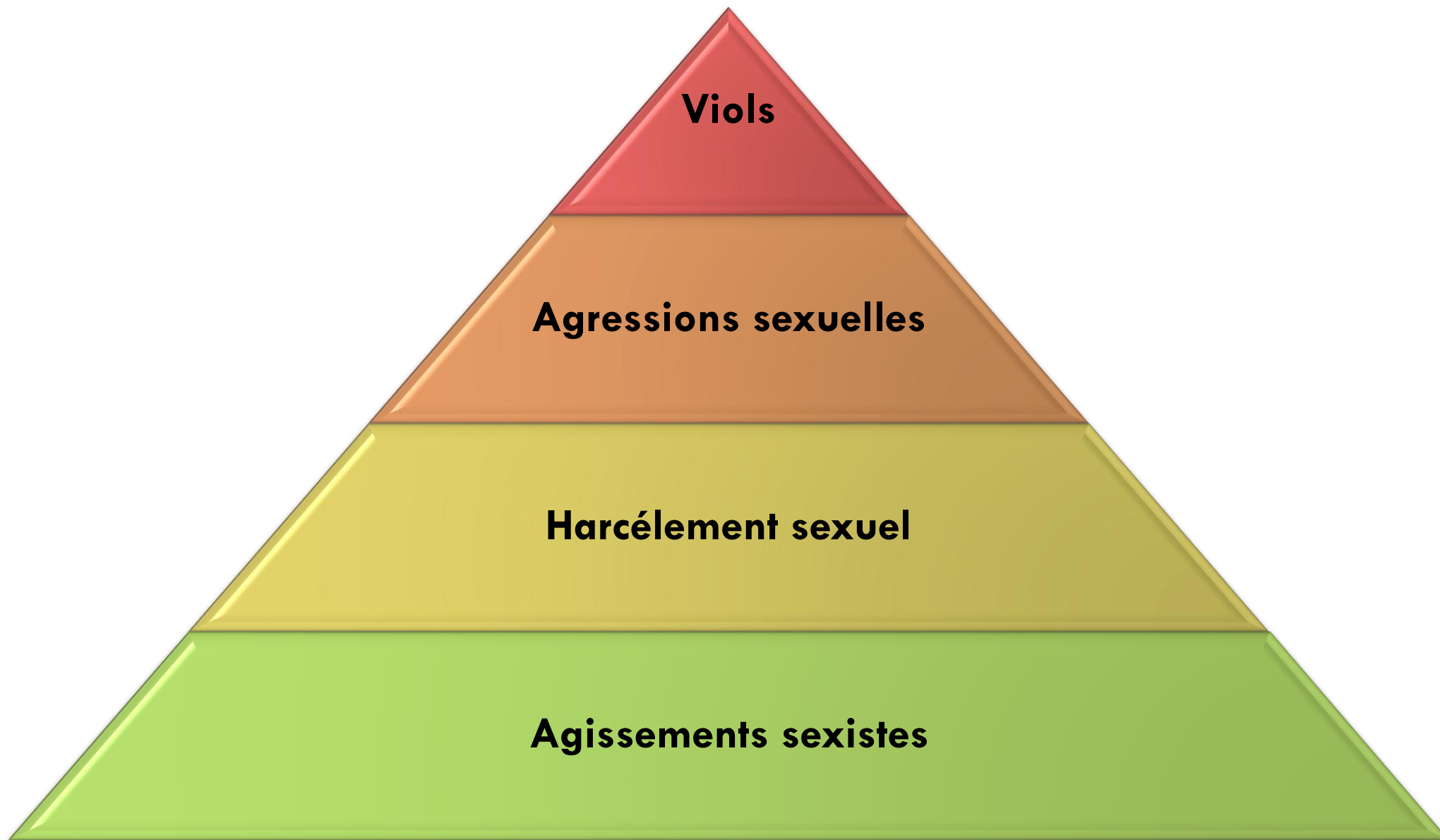




**COMPRENDRE : DÉFINITIONS,
CHIFFRES CLÉS ET MÉCANISMES** |

Les différentes infractions à caractère sexuel





LE MOT CLÉ

DIGNITE

AGISSEMENTS SEXISTES



« Tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »

- Des remarques ou comportements visant une personne en particulier
 - Apparences physique, tenue, physiologie
 - Remarques condescendantes liées à des stéréotypes de genre, en lien avec les compétences
 - Remarques dégradantes sur la grossesse ou parentalité
- Des comportements répétés, liés au sexe, qui vont créer un environnement hostile ou dégradant :
 - Couper la parole de manière régulière voire systématique aux femmes en réunion et expliquer à leur place
 - Appeler spécifiquement les collègues femmes par des surnoms
 - Tenir des propos dévalorisants sur « les femmes » ou « les hommes » en raison de leur sexe ou genre
 - Répartir les tâches en fonction du sexe ou du genre des personnes (servir du café, prendre des notes...)



HARCÈLEMENT SEXUEL

« Propos ou comportements à **connotation sexuelle ou sexiste répétés** qui soit portent atteinte à la **dignité** en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »

Même non répété si :

- **pression grave** dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle
- acte unique d'une particulière gravité

Harcèlement sexuel d'ambiance ou environnemental : situation où, sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables.

AGRESSION SEXUELLE

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



VIOL

« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. »



INSCRIPTION DU NON-CONSENTEMENT DANS LA DÉFINITION PÉNALE DU VIOL

- 29 octobre 2025 : vote par le Senat de la proposition de loi modifiant la définition pénale du viol et des agressions sexuelles en intégrant la **notion de non-consentement**. Cette proposition de loi issue des travaux de la commission mixte paritaire a été adoptée par l'Assemblée nationale le 23 octobre 2025.
- Le consentement est évalué en fonction des circonstances et doit être « **libre et éclairé, spécifique, préalable et révocable** », et il ne peut jamais être déduit du silence ou de l'absence de réaction de la victime, notamment lorsque celle-ci est endormie, inconsciente, sous emprise ou en état de sidération.
- Cette évolution vise à examiner le **comportement de l'agresseur**, l'objectif étant de comprendre comment l'auteur s'est assuré du consentement de la victime.
- Le texte précise également qu'il ne peut y avoir consentement lorsqu'un acte sexuel est commis avec **violence, contrainte, menace ou surprise**.
- Suggérée par le conseil d'État, l'ajout de la formulation « **quelle que soit leur nature** » permet de reconnaître la diversité des formes de contrainte, ce qui permet notamment de recouvrir les cas de sidération ou d'emprise.

LES MOTS SONT IMPORTANTS

✗ ON NE DIT PAS ...

✓ MAIS PLUTÔT

CAR ÇA BANALISE VOIRE
ROMANTISE LES VIOLENCES

CAR C'EST CE QUI EST
DANS LE CODE PÉNAL



**BLAGUES SALAGES /
PROPOS GRAVELEUX**

AH! AH!



GROS RELOU



**GESTE DÉPLACÉ /
ATTOUCHEMENT**



**BAISER
VOLÉ**



FROTTEUR

HARGÈLEMENT SEXUEL

PROPOS À CONNOTATION SEXUELLE
RÉPÉTÉS CRÉANT UN ENVIRONNEMENT
OFFENSANT OU DÉGRADANT

HARGELEUR SEXUEL

AGRESSION SEXUELLE

ATTEINTE SEXUELLE COMMISE AVEC
VIOLENCE, SURPRISE OU MENACE

5 ZONES : FESSES, SEXE, SEINS,
BOUCHE ET ENTRE LES CUISSSES

AGRESSEUR SEXUEL

CHOISIR SES MOTS, C'EST AUSSI LUTTER CONTRE LES VIOLENCES



QUELQUES CHIFFRES



Quelle est la part des femmes qui déclarent avoir déjà subi du harcèlement sexuel sur leur lieu de travail ?

- 1. 21%
- 2. 31%
- 3. 41%



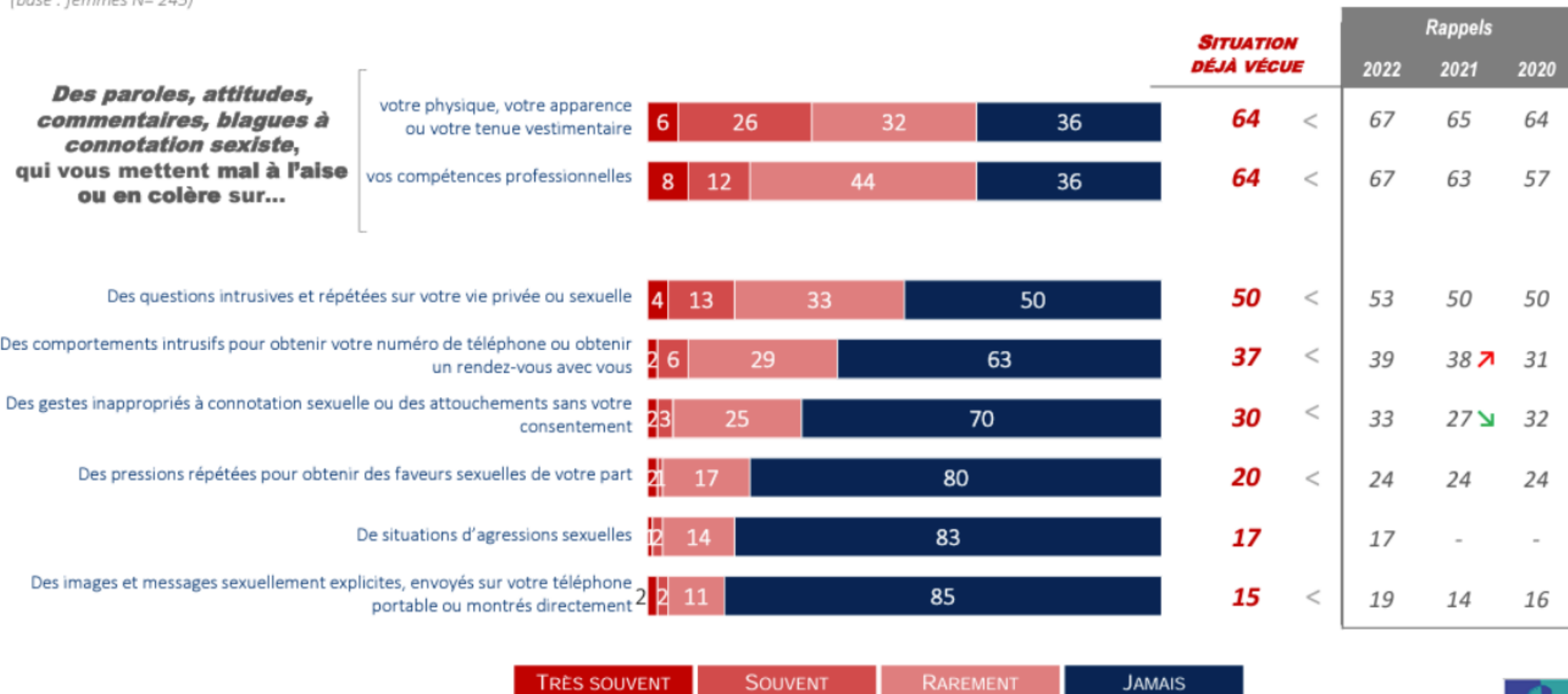
Et dans le milieu médical ?



Source : Donner des ELLES à la santé – Jenssen, 2023

Question 17 : Vous personnellement, avez-vous déjà fait face aux situations suivantes de la part d'hommes médecins au sein de l'hôpital, qu'ils soient vos collègues ou vos supérieurs hiérarchiques ?

(base : femmes N= 245)



SPÉCIFICITÉ AU SECTEUR MEDICAL ET FDR

Une forme de
double hiérarchie

La persistance
d'une culture
carabine

Le manque de
moyen dans les
services

Un rapport au
corps différent

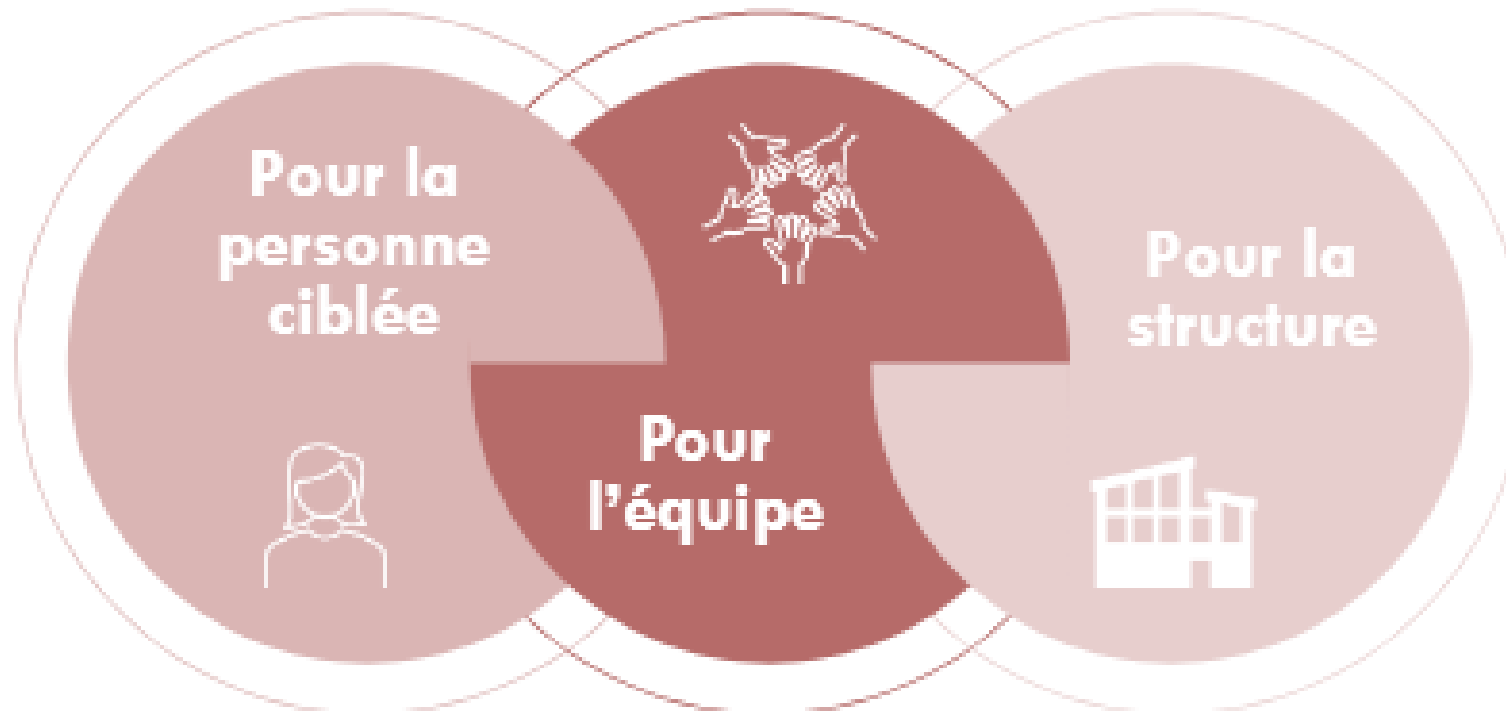
Une exposition
quotidienne à la
souffrance des
autres

Des horaires et
des lieux
spécifiques
(gardes,
vestiaires, etc)



LES CONSÉQUENCES DES VIOLENCES

CONSÉQUENCES DES VIOLENCES



CONSÉQUENCES DES VIOLENCES

PERSONNE CIBLÉE

Conséquences émotionnelles : changements d'humeur, colère, irritabilité, peur, honte, culpabilité...

Psychologiques : perte d'estime de soi, dévalorisation, stress, anxiété, dépression, tentative de suicide...

Physiques : eczémas, insomnie, trouble de l'alimentation, changement brutal de poids...

Sociales : isolement, repli sur soi, ...

Professionnelles : absences, arrêt de travail, retards, perte de productivité, erreurs inhabituelles, perte de motivation, mutation, frein à la carrière, démission...

Financières : frais de santé, de justice, pertes de salaire, ...

Personnelles : impact sur la vie de couple, sur la vie de famille, les enfants, changements vestimentaires...

ÉQUIPE

Conséquences sur les relations de travail : peur, tensions, conflits, perte de confiance vis-à-vis de la direction, création de clans, climat d'impunité...

Conséquences sur la mixité de l'équipe : départs de femmes de l'équipe.

Conséquences sur le travail : surcharge de travail pour les autres collègues, mauvaise cohésion, division dans l'équipe, baisse d'efficacité...

STRUCTURE

Conséquences environnementales : ambiance dégradée...

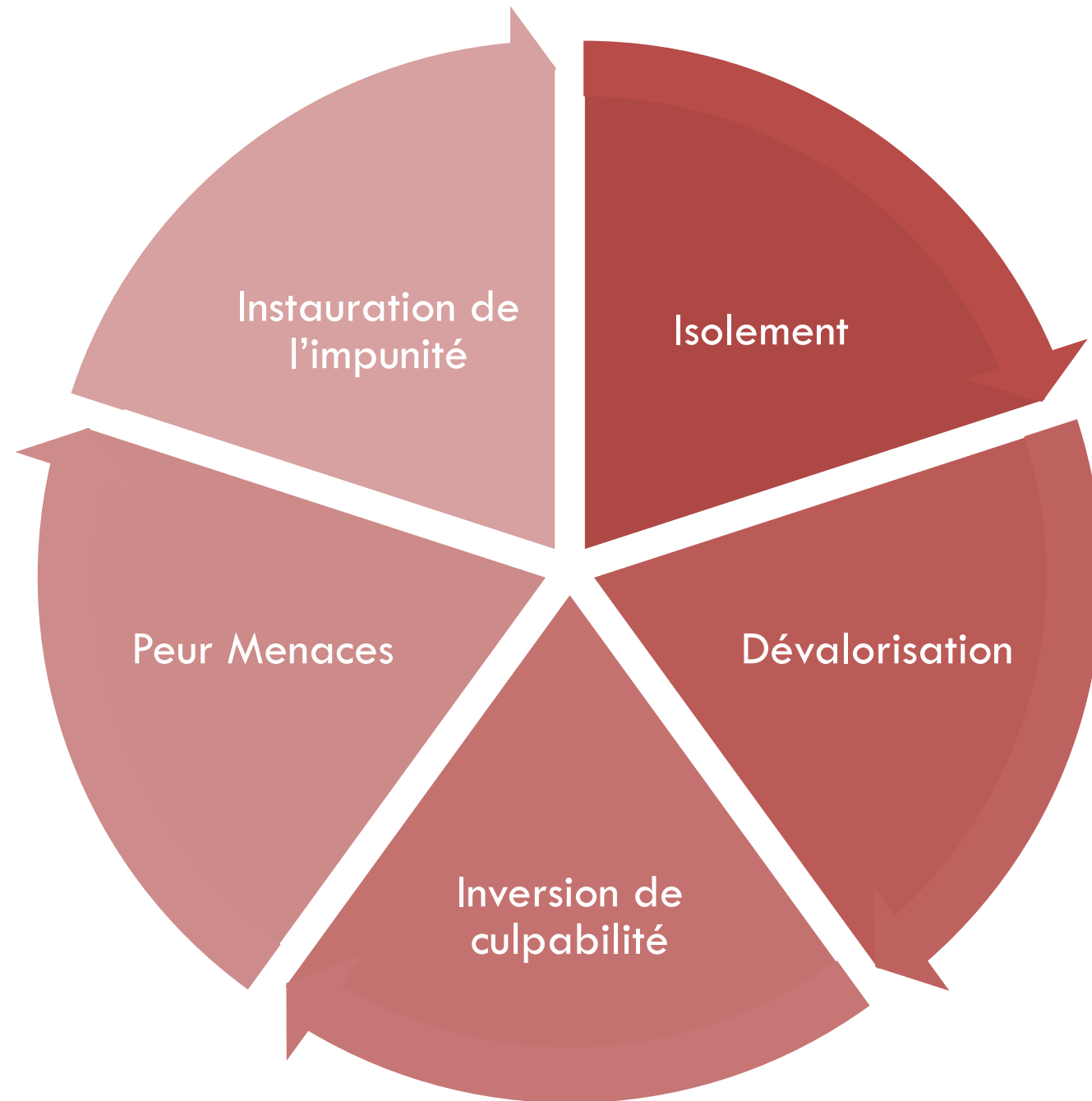
Conséquences professionnelles : détérioration de l'image en interne et en externe (médias), échanges et négociations affectées, difficulté à recruter, démissions...

Conséquences pénales et économiques : frais de justice, baisse d'efficacité générale, sanctions civiles en cas de recours de la personne ciblée....



MÉCANISME DES VIOLENCES

MÉCANISMES DE VIOLENCES



CONSÉQUENCES SUR LA VICTIME ET LES TÉMOINS

Difficulté à penser les violences +++

- Minimisation
- Relativisation
- Normalisation
- Banalisation
- Culpabilisation

Peur des
représailles

Peur de ne pas
être crue ou
d'être jugée

Honte

Culpabilité

Pas envie de
« dénoncer »
un.e collègue

Penser que ça
ne sert à rien

Penser qu'on
dérange

Penser que ce
n'est pas si
grave

...



COMMENT AGIR ?

AGIR CONTRE LES VSS



DIRIGER

INTERPELLER
DIRECTEMENT
LE HARCELEUR

Laissez-la
tranquille!

DIALOGUER

S'ADRESSER
DIRECTEMENT
À LA VICTIME

Est-ce que
ÇA VA ?

dissuader
le harceleur
+ rassurer
la victime

DISTRAIRE

DÉTOURNER
L'ATTENTION
DU HARCELEUR

Vous avez
l'heure?

ignorer le
harceleur
(possible de faire
semblant de
connaître la victime)

DOCUMENTER

PREUVES
ENREGISTRER
LA SCÈNE

Je ne me sens pas
en sécurité mais
je veux faire
quelque chose.

DÉLÉGUER

DEMANDER DE L'AIDE À
D'AUTRES PERSONNES

Ce n'est
PAS NORMAL,
Il faut faire
quelque chose.

ÉCOUTER ET RASSURER



« Tu as bien fait d'en parler

Tu n'es pas seul·e

Ce que tu me décris est grave et interdit

Ce que tu me décris pourrait être qualifié
de ... *[à adapter]*

Je peux t'aider pour signaler les faits »

Empathie

Non jugement

Se rapprocher

Valoriser

L'auteur des
violences est le
seul responsable

Assurer la
sécurité de la
personne

Recrutement
d'allié-es /
Sanctionner

À ÉVITER



Les éléments à éviter :

- Renvoyer la faute sur la personne qui signale
- Relativiser / minimiser
- Submerger la personne de questions
- Proposer une médiation si les faits s'apparentent à des violences

MOTS À UTILISER / À ÉVITER



Ce que l'on peut dire :

- Je vous crois
- Ce que vous révélez est important
- La loi interdit ce type de violences
- Vous n'êtes pas responsable
- Vous avez bien fait d'en parler
- Je peux vous aider à trouver de l'aide, à signaler les faits...

Ce qu'il faut éviter de dire :

- Êtes-vous sûr(e) ?
- Pourquoi n'avez-vous pas réagi ?
- Il/Elle n'est pas méchant(e)
- Ce n'était pas fait exprès
- C'est juste une blague
- Vous auriez dû dire non
- Qu'est-ce que vous avez fait pour qu'il/elle agisse ainsi ?



L'EXPÉRIENCE DU CHANGE

MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE LUTTE CONTRE LES VSS AU CHANGE



“Si tu veux valider ton stage ma p'tite, t'as pas intérêt à l'ouvrir!”

STOP
aux violences
sexistes et
sexuelles
au travail

Le CHANGE s'engage à sanctionner
toutes formes de VSS.
Victime ou témoin, signalez :



“Cette tenue elle met bien en valeur ton cul.”

STOP
aux violences
sexistes et
sexuelles
au travail

Le CHANGE s'engage à sanctionner
toutes formes de VSS.
Victime ou témoin, signalez :



“Tu m'as l'air stressée, je vais te masser.”

STOP
aux violences
sexistes et
sexuelles
au travail

Le CHANGE s'engage à sanctionner
toutes formes de VSS.
Victime ou témoin, signalez :

Le traitement des signalements de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de menaces

Les obligations de l'employeur

L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agent·es.

Pour des faits de type harcèlement sexuel, moral ou plus graves, il est obligatoire de lancer une enquête administrative et de déclencher un article 40 s'ils s'apparentent à un délit ou à un crime.

Article L.4121-1 du Code du travail et décret du 28 mai 1982

Circulaire de 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles, et guide de la DGAFP



Quand les faits constituent un danger grave pour la personne ciblée ou pour les autres agent·es, des mesures de protection doivent être prises à l'encontre de la personne mise en cause (suspension de fonctions).



Si les faits signalés constituent un délit ou un crime, un article 40 doit être déclenché.

Les outils pour (ré)agir

Décider des suites à donner au signalement

En fonction de la nature des faits signalés, plusieurs stratégies peuvent être adoptées pour traiter le signalement. Chaque décision doit être prise au cas par cas par la direction ou les RH.



Si les faits ne constituent pas des violences (dysfonctionnement, problème d'organisation du travail....), la personne qui signale est orientée vers les interlocuteurs adéquats (RH, médecine du travail...)



Si les faits ne constituent pas un délit ou un crime, et n'ont eu lieu qu'une fois (agissement sexiste, selon le niveau de gravité), un recadrage peut être fait immédiatement par l'encadrement.



Si la situation est trop floue et qu'il est nécessaire d'entendre une autre personne pour comprendre ce qui est signalé (personne qui signale pour quelqu'un d'autre...), des entretiens exploratoires peuvent être organisés.



Lorsque les faits décrits dans le signalement peuvent s'apparenter à un délit ou à un crime (harcèlement...), une enquête administrative doit être déclenchée.

Les étapes d'une enquête administrative



1. Information de la personne mise en cause
2. Organisation des entretiens et recueil des informations auprès des personnes ciblées et des témoins
3. Recueil des comptes-rendus d'entretiens signés
4. Entretien avec la personne mise en cause
5. Rapport d'enquête
6. Communication auprès des personnes impliquées (préserver la confidentialité)

Si les faits sont corroborés par l'enquête administrative, une procédure disciplinaire pourra être engagée.

Le traitement de faits de violences peut impacter sur le plan psychologique : il faut veiller à prendre soin de soi, et à en parler à son encadrement, à la médecine du travail ou à un·e psychologue spécialisée si cela devient trop difficile. Il est également toujours possible de passer le relai.



La procédure disciplinaire est indépendante d'une éventuelle procédure pénale.



RESSOURCES ET OUTILS

RESSOURCES ET DISPOSITIFS

En interne

- Référent-es VSS
- Espaces de parole
- RH
- Médecine du travail
- Encadrement

En externe

- 39 19
- Associations locales
- Médecin traitant
- Défenseur des droits
- Psychologue
- Conseil de l'ordre

OUTILS

SOS RÉPARTIE ANTI-SEXISTES *

	Ce que tu dis me met <i>mal</i> à l'<i>aïe</i>...	✗ CONTESTER LE PROPOS SANS ATTAQUER LA PERSONNE <i>personne ne peut remettre en cause votre ressenti</i>
	Ah bon? POURQUOI tu penses <u>ça</u>?	🕒 GAGNER DU TEMPS POUR TROUVER DE LA RÉPARTIE <i>la personne risque de s'enfoncer</i>
	Vous en pensez quoi les autres?	🕒 GAGNER DU TEMPS POUR TROUVER DE LA RÉPARTIE ET ÉVENTUELLEMENT ✓ DES ALLIÉ·E·S
	Et sinon, LE ou LA co-vid ?!	➤ DÉTOURNER L'ATTENTION ➤

* marche aussi avec tout autre propos discriminant

Le violentomètre au travail

Mesurer et prévenir le harcèlement moral et sexuel

OUTILS



Tes idées et ton travail sont respectés
Dans ton équipe, tout le monde a les mêmes opportunités d'évolution
Dans ton équipe, les hommes et les femmes sont valorisé-es pour leurs compétences et non pour leur apparence physique
Il n'y a pas d'ambiguïté dans tes relations avec tes collègues, dans et en dehors de l'entreprise
On te forme et on s'intéresse à ta montée en compétences



Tes qualités dites "féminines" sont plus valorisées que tes compétences
On t'exclue de certaines missions pour te "protéger" ou "ne pas t'abimer"
Tu entends souvent que tu as eu ce poste pour répondre à des quotas
Tu reçois des commentaires sur ton apparence et ton physique
En réunion on t'interrompt, on ignore ta prise de parole, on s'approprie tes idées
On t'appelle "miss" "ma belle" "ma jolie" "ma poulette"
Tu entends des "blagues" à caractère sexiste, raciste ou homophobe
Un collègue insiste pour être seul avec toi lors d'une soirée d'équipe
Tes fesses ou ta poitrine sont regardées de manière insistante
On te fait travailler sous pression dans des délais courts sans raison



Il y a des calendriers de nu dans les locaux/ des bureaux
Tu reçois des sms ou mails à connotation sexuelle
Tu reçois des menaces
Un-e collègue devient hostile lorsque tu ne répond pas à ses avances
Un-e supérieur-e "pête les plombs" à ton égard
On te propose une promotion ou un avantage en échange d'une relation sexuelle
On te touche la cuisse, les fesses ou on t'embrasse sur la bouche
Tu subis un viol

TEA CONSENT



<https://www.youtube.com/watch?v=yj5NcMew6qc>

LIENS

- <https://www.pourunemeuf.org/>
- <https://sante.gouv.fr/actualites-presse/presse/communiqués-de-presse/article/violences-sexistes-et-sexuelles-en-sante-vss>
- <https://www.cng.sante.fr/stopvss>
- <https://www.conseil-national.medecin.fr/publications/communiqués-presse/enquete-violences-sexistes-sexuelles-vss>



**Ce baiser
forcé, Marie
ne l'oublie pas.**

**Ni la justice,
d'ailleurs.**

**Les violences sexistes et sexuelles sont passibles
de sanctions disciplinaires, ordinaires et pénales.**

Agissons ensemble pour mettre fin à ces violences.

Remarque déplacée, « blague » sexiste ou homophobe, geste ou comportement inapproprié, agression... Chaque jour des professionnels des hôpitaux et des établissements sociaux et médico-sociaux sont témoins ou victimes de violences sexuelles et sexistes. Des paroles ou des actes qui sont passibles de lourdes sanctions. **Tous unis contre les VSS !**

Pour tout signalement, contactez le dispositif prévu dans votre établissement.

CONCLUSION

- Agir même pour les faits les moins graves
- La responsabilité est toujours celle de l'auteur
- L'accueil de la parole est un premier acte de protection
- Chacun·e peut agir : écouter, croire, orienter

Le silence protège toujours l'auteur, jamais la victime.

LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

