

école nationale
supérieure
d'architecture
de **paris-
belleville**

PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

*Sensibilisation des
enseignant.e.s et du
personnel administrative
et technique*



1



Eléa Bardeau
Jasmine Hamaoui
Consultantes-formatrices

2

INTRODUCTION

- **Durée : 1h30**
- Des temps de **questions** sont prévus pendant la formation
- Une **évaluation dématérialisée vous sera proposée à l'issue de la formation**

Le support vous sera envoyé par mail

3

INTRODUCTION

Les règles de fonctionnement

Interactions

Bienveillance

Pas de cas
individuel

4

INTRODUCTION

FEUILLE DE PRÉSENCE :

5

INTRODUCTION

Pourquoi cette formation ?

Cadre
légal

Réalité
sociale

Montée en
compétence

Bien être

6

INTRODUCTION

Programme

Définitions
Chiffres clés

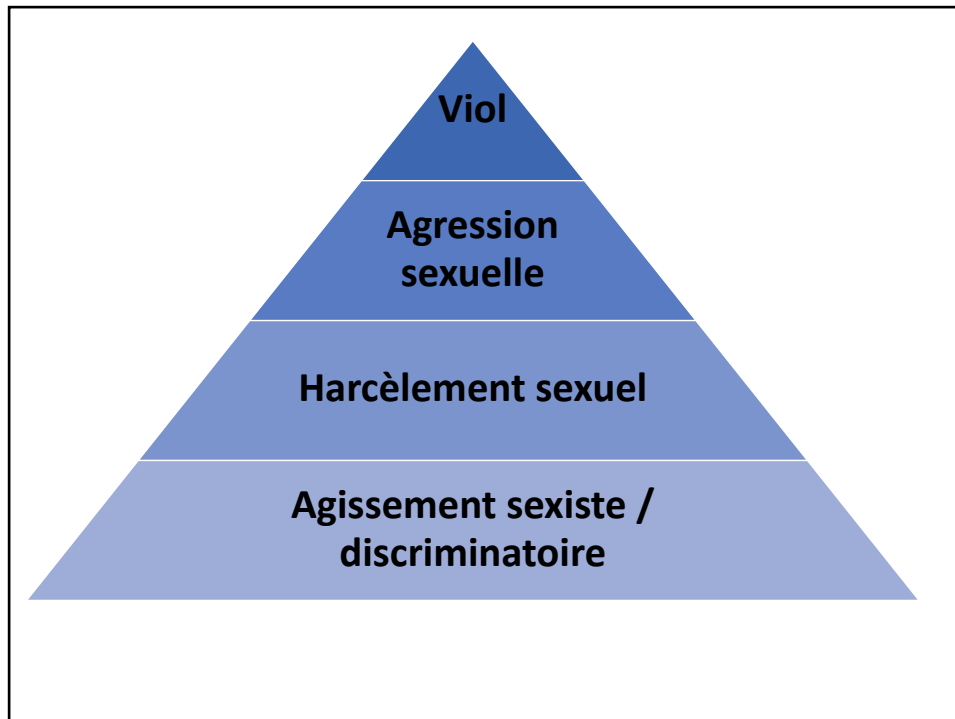
Comment agir ?

Interlocuteurs et interlocutrices

7

**Violences sexistes et
sexuelles :
définitions et
chiffres clés**

8



9

**Agissement
sexiste et
discriminatoire**

10

Agissement sexiste

« Tout agissement lié au d'une personne, ayant pour objet ou pour **ef**..... de porter atteinte à sa ou de créer un environnement intimidant, hostile, **dé**....., **hu**..... ou offensant ».

11

Agissement sexiste

« Tout agissement lié au **sexe** d'une personne, ayant pour objet ou pour **ef**..... de porter atteinte à sa ou de créer un environnement intimidant, hostile, **dé**....., **hu**..... ou offensant ».

12

Agissement sexiste

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

13

Agissement sexiste

« 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, **dé....., hu.....** ou offensant ».

14

Agissement sexiste

« 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, hu.....** ou offensant ».

15

Agissement sexiste

« 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 ».

16

AGISSEMENT SEXISTE

Code du travail / Loi de 1983

Propos lié au sexe

Qui porte atteinte à
la dignité OU crée
un environnement
dégradant

 « *Dis donc, pour une meuf, t'as pas trop mal géré l'exposé* »
« *Si vous vous habillez en jupe pour les oraux, vous allez faire de la concurrence déloyale !* »

17

AGISSEMENT SEXISTE

 « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

 Article L1142-2-1 du code du travail
 Article 6 bis de la loi de 1983

18

AGISSEMENT DISCRIMINATOIRE

 **Loi du 27 mai 2008**

Propos lié à un
critère de
discrimination

Qui porte atteinte à
la dignité OU crée
un environnement
dégradant

 **« Elle avec son look de camionneuse c'est sûr qu'elle aime les filles »**

19

AGISSEMENT DISCRIMINATOIRE

 **« Tout agissement lié à (un critère de discrimination) subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »**

 **Article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008**

20

Une salariée annonce sa grossesse à sa cheffe. Elle répond agacée « Tu m’as vraiment fait un sale coup »

☒ **Agissement discriminatoire**

☐ **Autre**

21

Malgré la demande de la personne, un enseignant refuse d’appeler « Madame » une étudiante (femme trans) et continue à l’appeler « Monsieur »

☒ **Agissement discriminatoire**

☐ **Autre**

22

**Est-ce
fréquent ?**

23

**Combien de femmes considèrent que
les femmes sont régulièrement
confrontées à des attitudes ou
décisions sexistes au travail ?**

☐ 40 %

☐ 60 %

☒ 80 %

24

**Combien de femmes ont déjà
adopté des stratégies de
contournement pour éviter les
remarques sexistes au travail ?**

☐ 1/4

☐ 1/3

☒ 1/2

25

**Harcèlement
sexuel**

26

Quiz

Harcèlement sexuel

Autre chose

(en **privé**)

27

**Il lui a mis une main aux
fesses en soirée BDE**

☐ **Harcèlement sexuel**

☒ **Autre**

28

Elle lui parle de sa tenue tous les matins quand il arrive en cours.

☐ **Harcèlement sexuel**

☒ **Autre**

29

Il lui a fait une remarque hier matin sur la taille de ses seins.

☐ **Harcèlement sexuel**

☒ **Autre**

30

HARCÈLEMENT SEXUEL

Harcèlement sexuel (1)

 **Code pénal, Code du travail, Loi de 1983**

Propos ou
comportements à
caractère sexuel

Répétés

Qui portent atteinte à
la dignité OU créent
un environnement
dégradant



« Toi, t'as l'air d'être une allumeuse »

« Dis donc, t'aimes ça en fait les trucs cochons »

31

HARCÈLEMENT SEXUEL

Harcèlement sexuel (1)



« Des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante »



Article L1153-1 du code du travail



Article 6 ter de la loi de 1983



Article 222-33 du code pénal

32

Son professeur lui a proposé une seule fois une meilleure note en échange d'un « dîner et plus si affinités » chez lui

☒ **Harcèlement sexuel**

☐ **Autre**

33

HARCÈLEMENT SEXUEL

Harcèlement sexuel (2)

 **Code pénal, Code du travail, Loi de 1983**

Mettre une
pression pour
obtenir un acte
sexuel

 **« On passe la soirée ensemble et on
reparle de ta promotion demain ? »**

34

HARCÈLEMENT SEXUEL

Harcèlement sexuel (2)



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



Article L1153-1 du code du travail



Article 6 ter de la loi de 1983



Article 222-33 du code pénal

Les jurisprudences

**Jean-Kévin envoie à sa
camarade de promotion une
photo (non sollicitée) de son
pénis**

☒ **Harcèlement sexuel**
☐ **Autre**

37

**Les profs font régulièrement des
remarques à caractère sexuel en cours
et affichent des images érotiques
dans les salles**

☒ **Harcèlement sexuel**
☐ **Autre**

38

**Est-ce
fréquent ?**

40

**Quelle est la part des
femmes victimes de
harcèlement sexuel sur le
lieu de travail ?**

☐ **1/3**

☐ **1/8**

41

Quelle est la part des femmes victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ?

☒ **1/3**

☐ **1/8**

42

Quelle est la part des femmes qui en parlent à quelqu'un ?

☒ **40 %**

☐ **70 %**

43

Quelle est la part des femmes qui en parlent à quelqu'un ?

☐ **40 %**

☒ **70 %**

44

**Agression
sexuelle**

45

AGRESSION SEXUELLE

Agression sexuelle

 **Code pénal**

Atteinte sexuelle

Avec violence,
contrainte,
menace ou
surprise

 **Main aux fesses**

46

AGRESSION SEXUELLE

Agression sexuelle



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

5 zones : fesses, sexe, seins, bouche et entre les cuisses

 Article 222-22 du code pénal

47

**Est-ce
fréquent ?**

48

553 000

49

Viol

50

VIOL

Viol



Code pénal

Pénétration
sexuelle

Avec violence,
contrainte,
menace ou
surprise



Fellation forcée

51

VIOL

Viol



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

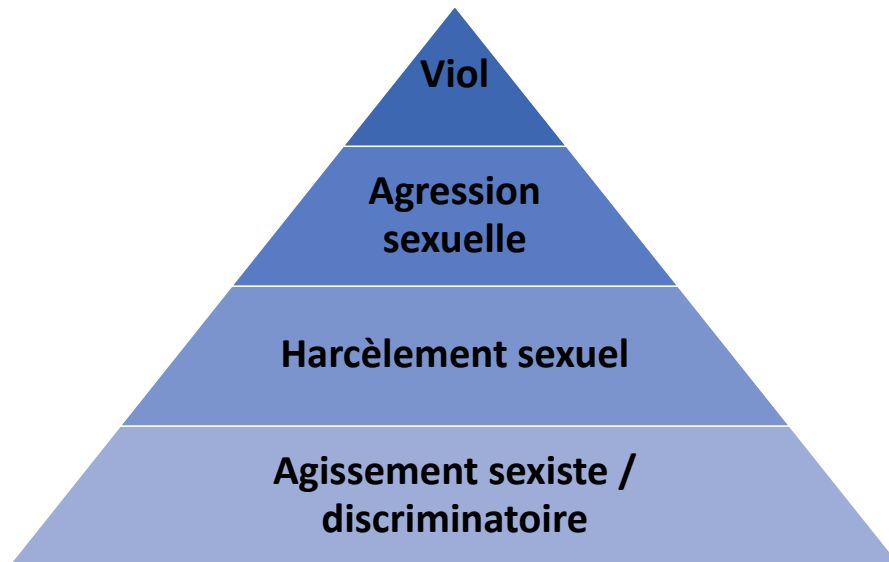


Article 222-23 du code pénal

**Est-ce
fréquent ?**

94 000

54



55

COMMENT AGIR À MON ÉCHELLE ?

60

COMMENT AGIR ?

**Comment chacun.e
peut agir ?**

61

COMMENT AGIR ?

- 1. Prévenir**
- 2. Détecter**
- 3. Réagir**

62

COMMENT AGIR ?



Prévenir

63

COMMENT AGIR ?

**Prévenir :
quels outils ?**

64

COMMENT AGIR ?

**Le meilleur
outil ?**

65

COMMENT AGIR ?

Exemplarité

66

COMMENT AGIR ?

Détecter

67

COMMENT AGIR ?

Comment peut-on détecter une violence ?

68

COMMENT AGIR ?

1. Poser la question



2. Prendre les alertes aux sérieux



3. Identifier les personnes vulnérables

69

COMMENT AGIR ?

Réagir

Réagir en tant
que témoin

Accueillir la
parole et orienter
la personne
victime

70

Réagir en tant que témoin

En pause, vous entendez un étudiant dire à une autre: « Ah c'est sûr, elle a pas le même cul que toi », puis « elle, tu vois, son décolleté, c'est clairement une invitation ». La personne a l'air mal à l'aise.

71

Réagir en tant que témoin

Que dire / que faire ?

72

**Accueillir la parole et orienter la
personne victime**

Une étudiante vient vous voir et vous demande de changer de groupe pour un projet « parce que Y me met mal à l'aise avec ses réflexions sexuelles tout le temps ».

73

ACCUEILLIR LA PAROLE

1. « C'est courageux d'en parler »;
« Tu n'y es pour rien »
2. « Ce que tu me décris pourrait
être qualifié de ... »
3. « Ce que tu me décris est grave
et interdit »
4. « Nous allons trouver de l'aide »

74

COMMENT SIGNALER ?

**Ecrire le mail de
signalement**

75

COMMENT SIGNALER ?

Mail type de signalement d'un fait de violence sexuelle au travail dans la fonction publique

Objet : SIGNALEMENT - Faits pouvant s'apparenter à une violence sexuelle au travail

Attention : [TW] Ce mail contient des propos à connotation sexuelle violents

Bonjour,

Je vous contacte car j'ai reçu ce jour une agente (Prénom, Nom, fonction si l'agente est d'accord) qui m'a fait part de faits qui pourraient s'apparenter, selon l'article 6 ter de la loi de 1983 ([voir ici](#)) à du harcèlement sexuel.

Madame ... me dit :

"citation 1"

"citation 2"

"citation 3"

"citation 4"

Vous le savez, l'employeur est tenu, dès qu'il a connaissance de faits pouvant s'apparenter à du harcèlement sexuel, de les faire cesser, de diligenter une enquête et, si les faits sont avérés, de sanctionner les auteurs. La circulaire du 9 mars 2018 ([voir ici](#)) le rappelle.

Merci de m'informer des suites données à ce signalement afin que je puisse informer Madame X de la façon dont son témoignage sera traité.

Cordialement,

Signature.

76

A qui s'adresser ?

77

En interne



78



Cellule
d'écoute

ALLODISCRIM / ALLOSEXISM

1. Ecouter
2. Alerter du cas par un signalement
3. Traiter et suivre le signalement de cas de discrimination et de violences sexistes et sexuelles.

Et faire cesser la situation au plus vite

Par téléphone, au numéro vert

0800 10 27 46

Par courrier : 51 rue Bonaparte, 75006 Paris

En ligne

<https://www.allodiscrim.fr/>

Par courriel :

- culture.allodiscrim@orange.fr
- pour les violences et le harcèlement sexistes et sexuels culture.allosexism@orange.fr

79

À l'extérieur

Le
Défenseur
des droits

La police ou
la
gendarmerie

Le corps
médical

La justice

Associations
spécialisées

80

Associations spécialisées



avft
libres et égales

**COLLECTIF FEMINISTE
CONTRE LE VIOL**
VIOLS FEMMES INFORMATIONS
N° national 0 800 05 95 95
APPEL GRATUIT / ANONYME / LUN-VEN 10H-19H




SOShomophobie

ci=FFF
Centre d'information
sur les droits des femmes
et des familles

81

CONCLUSION

Échanges

Formulaire d'évaluation :

82



contact@groupe-egae.fr

www.groupe-egae.fr

83