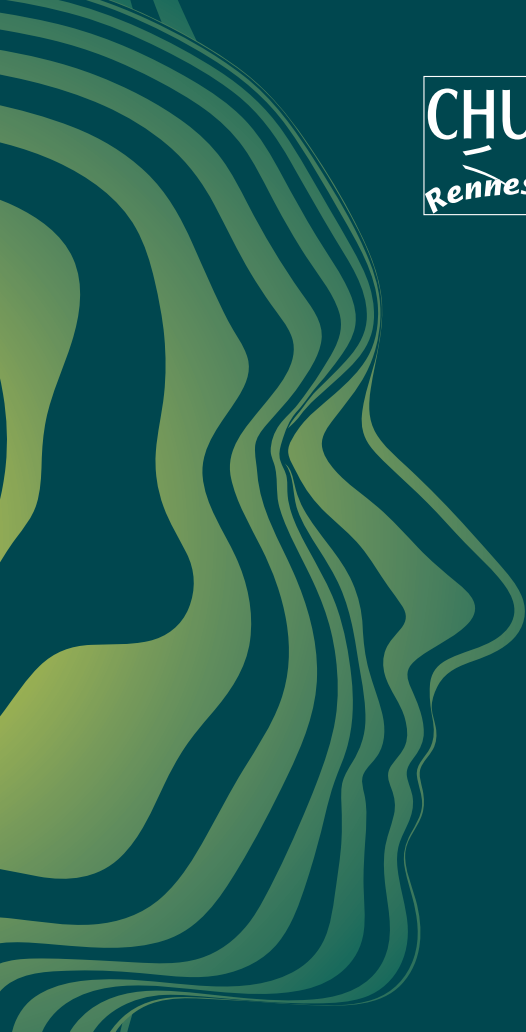




VIOLENCES sexistes
et sexuelles,
DISCRIMINATIONS
et culture
de l'**ÉGALITÉ**

au CHU de Rennes

SOMMAIRE

ÉDITORIAL

PRÉAMBULE

1 PRÉVENIR LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES (VSS), LES DISCRIMINATIONS, LE HARCÈLEMENT, LES DOMINATIONS ET LES VIOLENCES

- 1.1 Les VSS, de quoi parle-t-on ?
- 1.2 Les VSS, savoir identifier les comportements inappropriés et illégaux
- 1.3 Les discriminations, de quoi parle-t-on ?
- 1.4 Les discriminations, savoir identifier les comportements inappropriés et illégaux

2 RÉAGIR FACE AUX VSS, DISCRIMINATIONS, HARCÈLEMENTS, DOMINATIONS ET VIOLENCES

- 2.1 Devenir témoin actif
- 2.2 Saisir le dispositif de signalement
- 2.3 Ne pas rester seul(e) et se faire accompagner par des professionnel(le)s

CONCLUSION

REMERCIEMENTS

ÉDITORIAL

Au CHU de Rennes : tolérance zéro pour les violences sexistes et sexuelles, ou pour toute forme de discrimination et de domination

En tant que membres de la communauté hospitalière et universitaire, nous portons une grande responsabilité vis-à-vis de nos patient(e)s, de nos collègues, des étudiant(e)s et stagiaires que nous formons.

Nous avons constaté l'émergence de témoignages concernant des comportements inappropriés et des situations de violence sexiste ou sexuelle (VSS), des comportements de nature discriminatoire ou susceptibles d'être qualifiés de harcèlement, des menaces, des insultes, au sein de nos institutions.

Ces faits, qui peuvent toucher l'ensemble du personnel et des étudiant(e)s, sont totalement contraires aux valeurs que nous défendons, à savoir le respect de la dignité humaine, l'empathie et l'intégrité.

Nous souhaitons rappeler ici quelques principes essentiels qui doivent guider nos actions et notre comportement envers les étudiant(e)s et les professionnel(le)s hospitalier(e)s ainsi que souligner les mesures de prévention et de sanction qui seront systématiquement appliquées en cas de dérive.

Chaque interaction entre professionnel(le)s hospitalier(e)s, y compris avec les étudiant(e)s, doit se faire dans le respect des règles éthiques et déontologiques de nos professions. Le statut de professionnel(le) de santé encadrant les étudiant(e)s médicaux et soignant(e)s implique d'agir en tant que modèle pour ces derniers.

Tout comportement abusif, humiliant ou de nature à porter atteinte à l'intégrité morale ou physique de professionnel(le)s ou d'étudiant(e)s et stagiaires du CHU et de l'Université, est inadmissible, doit être signalé et sera susceptible de conduire à des sanctions si les faits sont avérés. Les remarques à caractère sexiste, les avances non désirées, le harcèlement, les comportements discriminatoires, de domination ou tout type d'abus d'autorité ne peuvent être tolérés sous aucun prétexte.

La prévention des VSS et toutes formes de discriminations est une priorité absolue au sein de nos institutions. Chaque membre de la communauté hospitalière et hospitalo-universitaire est tenu d'agir pour prévenir toute forme de violence ou de discrimination et se comporter de manière exemplaire.

À cet égard, plusieurs mesures ont été mises en place : à l'Université, des sessions de formation à la prévention des VSS sont désormais obligatoires pour tous les étudiant(e)s et seront mises en place pour les enseignant(e)s. Des formations à la prévention des VSS figurent également dans le plan de formation continue du CHU. Ces formations visent à sensibiliser sur les comportements à éviter et à mieux reconnaître les signes de situations à risque.

Par ce guide, les gouvernances s'engagent pour inscrire la culture de l'égalité comme un principe fondateur de la lutte contre les VSS et les discriminations.

Nous comptons sur votre engagement plein et entier pour veiller à ce que ces principes soient respectés et appliqués au quotidien.

Ensemble, nous devons faire de nos institutions des lieux où chacun est continuellement considéré et traité avec respect et dignité.

Madame Virginie Valentin

Directrice générale du CHU de Rennes

Professeur Jean-Yves Gauvrit

Président de la commission médicale
d'établissement du CHU de Rennes

Professeur Sylvie Jeanne

Doyen de la Faculté d'odontologie

Monsieur David Alis

Président de l'Université de Rennes

Professeur Florence Le Jeune

Doyen de la Faculté de médecine

Professeur François-Hugues Porée

Doyen de la Faculté de pharmacie

PRÉAMBULE

Le CHU de Rennes et l'Université de Rennes s'engagent à informer, à sensibiliser et à former les membres de la communauté hospitalière et hospitalo-universitaire sur les violences sexistes et sexuelles et toute forme de discrimination. Lutter activement contre les VSS et les discriminations, en adoptant une attitude à la fois réactive (accompagner et soutenir les victimes, sanctionner et prendre en charge les auteurs et les autrices) et préventive (promouvoir un environnement où la culture du consentement est explicite), c'est garantir une qualité de vie au travail et dans les lieux de formation pour toutes et tous.

Ce guide vise ainsi à promouvoir une culture de l'égalité et une culture du consentement explicite entre professionnels hospitaliers. Le consentement est défini comme un accord verbal ou non, libre, éclairé et donné explicitement par une personne à une autre pour un acte sexuel ou plus généralement pour toute relation entre deux ou plusieurs personnes.

Ce guide revêt un caractère informatif et préventif : mieux connaître les spécificités des VSS dans le milieu hospitalier pour mieux agir et apprendre ensemble de nos pratiques.

Adopter des comportements responsables, respectueux de l'intégrité des personnes dans toutes les activités professionnelles, c'est mieux identifier les comportements inappropriés et illégaux, afin d'éviter de les valider, de les cautionner et de les reproduire. Ne pas les tolérer, c'est être un témoin actif face à ces situations.

Ce guide comporte 2 volets :

- 1 Les informations relatives à la prévention ;
- 2 Le dispositif de signalement des actes de VSS, de discrimination et de violence du CHU de Rennes et de l'Université de Rennes.

Le présent guide s'inscrit dans le cadre de la réglementation en vigueur. Il est à destination de l'ensemble des professionnels hospitaliers.



1

PRÉVENIR

LES VIOLENCES
SEXISTES ET SEXUELLES,
LES DISCRIMINATIONS,
LE HARCÈLEMENT,
LES DOMINATIONS
ET LES VIOLENCES

1.1 LES VSS, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Les VSS recouvrent des actes, des propos et des comportements constitutifs de violences sexistes et sexuelles. Leurs causes sont multifactorielles, comme leurs manifestations : des propos aux agissements sexistes ; du harcèlement sexuel ou moral aux agressions sexuelles. Les violences à caractère sexuel recouvrent toutes les situations où une personne cherche à imposer à autrui un comportement ou des propos de nature sexuelle.

Les agissements sexistes

Attitudes, propos et comportements uniques ou répétés véhiculant des stéréotypes liés au sexe, dégradants ou dirigés contre une personne en raison de son sexe.

Les agissements sexistes sont sanctionnés en droit du travail et en droit de la fonction publique (article L.1142-2-1 du Code du travail et l'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : sanction disciplinaire).

L'outrage sexiste

Imposer à une personne un propos ou un comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui, soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Ex : faire des commentaires dégradants sur la tenue vestimentaire ou l'apparence physique d'un(e) collègue de bureau.

L'outrage sexiste est sanctionné en droit pénal (loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles : 750 à 1500 € d'amende en fonction des circonstances).

L'injure ou la diffamation à caractère sexiste ou sexuel

L'injure est une *expression outrageante, de mépris ou invective*, sans se baser sur un fait (**Ex** : insulte). La diffamation est une allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du **groupe social** auquel ce fait est imputé. Il s'agit d'une injure, que cette personne et ce **groupe** soient nommés expressément ou non, s'ils peuvent être identifiés par des éléments (**Ex** : accuser une personne d'avoir commis un acte sexiste ou sexuel sur les réseaux sociaux).

Elle est prononcée soit :

- Par son auteur(e) à sa victime sans qu'aucune tierce personne ne soit présente (par exemple par SMS) ;
- Devant un cercle restreint de personnes partageant les mêmes intérêts (liens professionnels), que la victime soit présente ou non ;
- Publiquement : pouvant être entendue ou lue par un public étranger à l'auteur(e) des faits, sa victime et un cercle restreint d'individus liés à ces derniers (ex : sur les réseaux sociaux).

L'injure et la diffamation à caractère sexuel ou sexiste sont sanctionnées en droit pénal (l'article R624-4 et du Code pénal et articles 32 et 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse : 750 à 12 000 € d'amende en fonction des circonstances).

La diffusion de messages contraires à la décence

Diffuser sur la voie publique ou dans les lieux publics des messages contraires à la décence ; ou envoyer ou distribuer à domicile, sans demande préalable du ou de la destinataire, de tels messages. **Ex** : envoi de messages à caractère pornographique.

La diffusion de messages contraires à la décence est sanctionnée en droit pénal (article R 624-2 du Code pénal : 750 € d'amende).

L'exhibition sexuelle

Imposer à la vue d'autrui tout ou partie de son corps dénudé, dans un lieu public ou privé mais accessible à la vue du public. Il s'agit également de la commission explicite d'un acte sexuel, réel ou simulé, dans le même contexte.

L'exhibition sexuelle est sanctionnée en droit pénal (article 222-32 du Code pénal : un à deux ans d'emprisonnement et 15 à 30 000 € d'amende selon les circonstances).

La captation d'image et diffusion d'image impudique

User de tout moyen afin d'apercevoir les parties intimes d'une personne que celle-ci, du fait de son habillement ou de sa présence dans un lieu clos, a cachées à la vue des tiers, lorsqu'il est commis à l'insu ou sans le consentement de la personne. Il s'agit également de les diffuser.

La captation et la diffusion d'images impudiques est sanctionnée en droit pénal (article 226-1 du Code pénal : d'un an à deux ans d'emprisonnement et de 15 000 à 30 000 € d'amende selon les circonstances).

Le harcèlement sexuel

Il existe trois types de harcèlement sexuel :

- **Le harcèlement sexuel** : 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. Ici, c'est le caractère répété qui est important.
- **Le harcèlement sexuel d'ambiance ou d'environnement** : lorsque ces 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. 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.

Lorsque sans être directement visée, la victime subit des provocations, blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables. Ex : affichage dans un lieu partagé d'images sexuelles.

- **Le harcèlement sexuel dit "assimilé" :** 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(e) des faits ou au profit d'un tiers.

Le harcèlement sexuel est sanctionné en droit du travail (article L 133-1 du Code général de la fonction publique : sanction disciplinaire) et en droit pénal (articles 222-33 I et 222-33 II du Code pénal : deux à trois ans d'emprisonnement et 30 à 45 000 € d'amende selon les circonstances).

L'agression sexuelle

Tout acte sexuel non consenti commis sur la personne d'autrui. Le consentement doit être libre, éclairé, spécifique, préalable et révocable. Le silence ou l'absence de réaction ne valent pas consentement.

L'agression sexuelle est sanctionnée en droit pénal (article 222-22-2 du Code pénal : 5 à 10 ans d'emprisonnement et 75 à 150 000 € d'amende selon les circonstances).

Le viol

Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital ou bucco-anal non consenti.

Cela inclut : pénétration buccale, vaginale, anale, par le sexe, par le doigt, par un objet.

Le viol est sanctionné en droit pénal (article 222-23 du Code pénal : 10 à 30 ans de réclusion criminelle).

Le consentement

Les VSS reposent sur l'imposition d'un acte ou d'un propos envers une personne. Par conséquent, elles supposent que le consentement de cette personne soit outrepassé, nié, ou ne soit pas sollicité, ou respecté. C'est spécifiquement lorsque le consentement n'est pas respecté que des propos

ou comportements peuvent être perçus ou qualifiés de violents.

Pour être valide, le consentement doit remplir sept conditions¹ :

Enthousiaste

Le consentement doit être exprimé clairement, par exemple dire **"oui"**.

Explicite

Le silence ne vaut pas consentement ; seul un "oui" vaut consentement. Un "non" ou un "peut-être" ne constituent pas un consentement. Le consentement doit être sollicité clairement. **Le consentement doit être exprimé clairement.**

Libre*

Une personne n'a pas la capacité de consentir, ou de ne pas consentir, si :

- Elle est inconsciente ou endormie ;
- Elle a consommé des substances psychoactives altérant son discernement ;
- Elle est en état de sidération ;
- Elle est sous emprise, c'est-à-dire dans un état de sujétion psychologique ;
- Elle est soumise à une contrainte, du chantage, des violences, des menaces ;
- Un lien de subordination ou d'autorité existe entre les protagonistes ;
- Elle n'a pas la capacité juridique de consentir (**Ex** : personne sous tutelle ou n'ayant pas l'âge du consentement sexuel de 15 ans).

Éclairé*

Pour que le consentement d'une personne soit valable, celle-ci doit savoir à quoi elle consent exactement (**quel acte, quel propos, quelle attitude**).

1. "When it comes to consent, there are no blurred lines", UN Women, 2019.

* Critère relatif au consentement défini légalement par le Code pénal (art. 222-2).

Spécifique*

Une personne peut consentir à un acte, un propos, une attitude et en refuser un autre qui découle du premier. Ce n'est pas parce qu'elle accepte de boire un verre qu'elle consent à un rapport sexuel, ce n'est pas parce qu'elle accepte d'embrasser une personne qu'elle consent à avoir un rapport sexuel avec cette personne.

Personnel

Le consentement doit être donné personnellement. Un tiers ne peut pas consentir à la place d'une autre personne.

Révocable*

Une personne peut, à tout moment, retirer son consentement. Elle peut refuser de poursuivre un acte, un propos, une attitude, bien qu'elle l'ait initié ; elle peut consentir une fois à un acte, un propos, une attitude, mais le refuser une autre fois.

Quand céder n'est pas consentir (extrait chap. V) – Nicole-Claude Mathieu, prof. d'anthropologie, EHESS, Paris.

* Critère relatif au consentement défini légalement par le Code pénal (art. 222-2).

1.2 LES VSS, SAVOIR IDENTIFIER LES COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS ET ILLÉGAUX

Que sont les comportements inappropriés et illégaux ?

Les violences sexistes et sexuelles contreviennent directement à une bonne qualité de vie, de travail et de formation, et peuvent avoir des conséquences physiques et psychiques très importantes pour la personne dont le consentement est outrepassé. Toutes les activités professionnelles réalisées au titre de l'employeur sont concernées, dans et en dehors de l'établissement.

Le CHU de Rennes et l'Université de Rennes attendent de leurs professionnel(le)s qu'ils adoptent un comportement responsable, et qu'ils et elles puissent identifier les comportements inappropriés ou illégaux dont ils et elles pourraient être responsables ou témoins.

Les comportements illégaux

Certains propos et comportements sont illégaux car ils relèvent des violences sexistes et sexuelles reconnues comme des délits ou des crimes.

Les comportements inappropriés

D'autres propos et comportements ne sont pas illégaux et peuvent être perçus comme étant non violents car banalisés ou minimisés. Ils demeurent tout de même inappropriés et correspondent à des formes de violences sexistes et sexuelles. Ces comportements et propos inappropriés peuvent devenir des infractions pénales s'ils sont répétés ou s'ils créent à l'encontre de la personne qui y assiste une situation hostile, intimidante ou offensante. Il s'agit notamment de blagues, des propos sexistes ou à caractère sexuel, des agissements sexistes.

En voici quelques exemples (liste non exhaustive)

PROPOS SEXISTES	PROPOS À CARACTÈRE SEXUEL
Se moquer, humilier, donner un surnom méprisant ou à caractère sexiste, infantiliser Ex : "cocotte", "la miss", "ma petite".	Faire des remarques sur le physique, l'apparence ou la tenue vestimentaire, en présence ou non de la personne concernée Ex : <i>durant une présentation orale : « Elle, c'est du bonnet A. »</i>
Faire des blagues ou remarques à caractère sexiste Ex : « T'es bien énervée aujourd'hui, c'est la mauvaise période du mois ? » Ex : « Tu as ta prostate qui te titille ? »	Poser des questions sur la vie sexuelle ou faire des confidences sur sa propre vie sexuelle Ex : « Et vous, l'acte, ça se passe comment pour les lesbiennes ? Qui fait l'homme ? »
Faire des commentaires sur la maternité ou la paternité Ex : « Tu n'étais pas en réunion, encore ton gosse ? »	Faire des remarques à connotation sexuelle Ex : « Encore une qui est passée sous la table pour avoir sa promotion. »
COMPORTEMENTS SEXISTES OU À CARACTÈRE SEXUEL	CONTACTS PHYSIQUES OU SEXUELS (OU MENACE DE)
Se déresponsabiliser de certaines tâches Ex : <i>attendre des collègues femmes qu'elles débarrassent ou fassent le café, prennent les notes en réunion.</i>	Toucher, imposer un contact physique à une personne sans son consentement explicite Ex : <i>mettre la main sur la joue, sur l'épaule, dans les cheveux, dans le dos d'une personne.</i>
Adopter une gestuelle à caractère sexuel Ex : <i>mimer un acte sexuel.</i>	Se frotter ou se coller contre une personne Ex : <i>se coller derrière une personne à la machine à café en touchant son corps.</i>

COMPORTEMENTS SEXISTES OU À CARACTÈRE SEXUEL	CONTACTS PHYSIQUES OU SEXUELS (OU MENACE DE)
Faire des propositions avec insistance Ex : <i>inviter un ou une collègue à dîner avec insistance.</i>	Faire du chantage sexuel Ex : <i>conditionner la prolongation d'un contrat à un rapport sexuel.</i>
Faire des propositions sexuelles Ex : <i>inviter son ou sa collègue à rejoindre sa chambre d'hôtel lors d'une conférence.</i>	Forcer à subir ou à faire des attouchements des parties génitales à une autre personne sans son consentement Ex : <i>toucher les seins, les cuisses, l'entrejambe, les fesses, ou la bouche d'une personne.</i>
Reliquer Ex : <i>regarder un(e) collègue de haut en bas de manière lascive, "déshabiller du regard".</i>	Imposer un rapport sexuel ou des pratiques sexuelles non consenties, avec soi ou une autre personne Ex : <i>forcer une personne à faire une fellation.</i>
Voyeurisme Ex : <i>se cacher dans les toilettes pour observer ses collègues à leur insu.</i>	
Faire de l'exhibition sexuelle Ex : <i>se positionner à un endroit de l'hôpital ou du campus, les parties génitales exposées à la vue.</i>	

Une enquête menée par le Conseil national de l'Ordre des médecins (CNOM)² indique que :

- 65 % des médecins actifs déclarent avoir eu connaissance de VSS dans le monde médical.
- 29 % des médecins actifs déclarent avoir été victimes, en majorité lors de leur parcours étudiant, mais avec une prépondérance très forte de femmes victimes, soit 54 %.

2. CNOM, Enquête sur les violences sexistes et sexuelles au sein du corps médical, novembre 2024.

Repère

Tout personnel qu'il ou elle soit titulaire, contractuel(le) ou vacataire, doit exercer ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité³. En ne respectant pas le consentement ou en adoptant un comportement inapproprié vis-à-vis d'autrui, toute personne peut se rendre auteur ou autrice de VSS. Ce faisant, l'agent(e) *contrevient donc à ses obligations en adoptant un comportement répréhensible, contraire à sa mission et indigne de ses fonctions*⁴.

Quelles situations nécessitent une attention particulière ?

Certains contextes invalident le consentement ou rendent la satisfaction de ses conditions impossibles. Ils peuvent également favoriser la création d'un environnement intimidant, hostile ou offensant pour certaines personnes qui y travaillent ou étudient. Certains de ces contextes sont considérés comme des circonstances aggravantes lorsque des VSS y sont commises. Porter une vigilance accrue sur les conditions de validité du consentement concerne tous les membres de la communauté hospitalière.

Ces contextes et situations ne sont pas, à première vue, problématiques, inappropriés ou illégaux, mais peuvent le devenir. C'est pourquoi, ils seront illustrés par des exemples afin de permettre aux lecteurs et lectrices de ce guide de prendre conscience de leur caractère inapproprié, voire illégal.

Situation 1

Une ambiance sexiste légitimée, validée, ignorée ou non remise en question

Ex : plusieurs collègues font des remarques et "blagues" sexistes et sexuelles de manière récurrente en réunions, tandis que d'autres s'en amusent ou au contraire restent impassibles.

Pourquoi cela est inapproprié : les personnes présentes ne consentent pas à entendre ces blagues ou ces remarques qui les mettent mal à l'aise. Le silence ne vaut pas consentement, il peut signifier une absence de complicité et une non-validation. Les collègues ont un comportement inapproprié en validant ces remarques par le rire, car ils et elles les banalisent, voire s'en rendent complices.

En droit : il s'agit de harcèlement sexuel d'ambiance.

Situation 2

Une situation d'autorité ou de dépendance intellectuelle

Ex : un(e) PU-PH propose à un(e) interne qu'il/elle encadre de prolonger le dîner du colloque avec un dernier verre en tête-à-tête à sa chambre d'hôtel. L'interne refuse et le/la PU-PH insiste.

Pourquoi cela est inapproprié : le/la praticien(ne) se situe en position d'autorité vis-à-vis de l'interne qui est en situation de vulnérabilité puisque le bon déroulement de son stage dépend de son encadrant(e). Dans ce contexte l'interne ne peut pas consentir librement aux propositions répétées de son encadrant(e).

En droit : il s'agit de harcèlement sexuel et la situation d'autorité ou de dépendance intellectuelle est considérée comme une circonstance aggravante.

Situation 3

Une situation de formation et d'apprentissage

Ex : un(e) médecin met une main aux fesses d'un(e) externe dans un bloc opératoire.

Pourquoi cela est inapproprié/illégal : le/la médecin n'a pas à toucher les fesses d'une autre personne y compris dans un contexte de travail comme le bloc opératoire. Le consentement de l'externe n'a été ni sollicité, ni exprimé. Son intégrité est niée.

En droit : il s'agit d'une agression sexuelle et la situation d'autorité entre le/la médecin et l'externe est une circonstance aggravante.

3. Article L. 121-1 du CGFP.

4. Circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique.

1.3 LES DISCRIMINATIONS, DE QUOI PARLE-T-ON ?



1

Un traitement défavorable

Fondé sur au moins un motif prohibé par la loi

2



46 %

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



3

Dans les domaines prévus par la loi

29 %

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

DISCRIMINATIONS ←

Quelques enseignements du baromètre 2024

Donner des "elles" à la santé

1.4 LES DISCRIMINATIONS, SAVOIR IDENTIFIER LES COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS ET ILLÉGAUX

Des stéréotypes aux préjugés : les reconnaître pour les déconstruire

Au quotidien, nos habitudes et nos préjugés fortement ancrés peuvent nous amener à agir de manière discriminatoire. La catégorisation est un mécanisme élémentaire et universel de la perception humaine, qui consiste à découper le monde environnant en catégories à partir de traits caractéristiques⁵.

Ce mécanisme alimente les stéréotypes et les préjugés et est susceptible d'engendrer des discriminations. Les préjugés donnent lieu à des jugements de valeur ou des idées préconçues à l'encontre d'un individu ou d'un groupe d'individus, en leur attribuant des caractéristiques ou comportements non fondés sur la réalité.

Ex :

« Ce candidat à l'emploi est trop âgé, il risque de ne plus être à la page. »

Les stéréotypes se traduisent par des attitudes et des opinions simplifiées, souvent erronées et mènent à des croyances portant sur les caractéristiques d'un groupe. Ils constituent le fondement des comportements discriminatoires.

Ex :

« Les hommes sont faits pour diriger. »

Parce que les stéréotypes et les préjugés sont en partie issus de notre environnement social, s'en défaire demande une prise de conscience, un travail sur soi en vue de préserver la dignité de chacun(e), de respecter chaque collègue et de favoriser un climat de travail sain et équilibré.

5. www.defenseurdesdroits.fr/deconstruction-des-stereotypes-et-prejuges-473
Accueil > Recherche > "Déconstruction des stéréotypes et préjugés".

Discriminations liées à l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une religion déterminée

La liberté d'expression religieuse est une liberté fondamentale juridiquement protégée. Une décision discriminatoire envers une personne en raison de son appartenance ou non-appartenance à une religion est illégale⁶.

Ex :

« C'est compliqué de travailler avec lui, on ne peut même pas faire des blagues sur les juifs. »

« Pendant le Ramadan, elle ne mange pas de la journée, c'est n'importe quoi, je ne sais pas comment elle fait pour s'infliger cela. »



STOP discriminations

Les croyances ne peuvent justifier ni exclusion ni stigmatisation.

6. Article 225-1 du Code pénal.

Discriminations fondées sur l'âge

Les discriminations liées à l'âge peuvent concerner chacun(e) d'entre nous, qu'il s'agisse des "jeunes" ou des "sénior·s". Elles sont souvent banalisées.

Elles s'expliquent en partie par les stéréotypes et représentations attachés à l'âge.

Un quart des seniors déclare avoir été victime de discrimination dans l'emploi.⁷

Ex :

« Ce n'est pas un poste pour les mamies. »

« Elle est aigrie à son âge ! »

Le plus souvent, les discriminations chez les seniors se superposent (l'âge et le sexe par exemple).



STOP discriminations

La gestion des difficultés liées à l'âge sur un poste doit se construire avec l'encadrement et la direction des ressources humaines. Le CHU ne tolère aucune forme de discrimination notamment sur ces fondements.

⁷. Enquête *Discriminations des seniors dans l'emploi* - Défenseur des droits – déc 2024.

Discriminations fondées sur l'origine

Ces discriminations s'appuient sur l'origine nationale, ethnique, raciale ou religieuse de la victime⁸. Elles peuvent concerner des citoyen(ne)s originaires des départements et territoires d'outre-mer, des citoyen(ne)s français(e)s issu(e)s de l'immigration, des étranger(e)s mais aussi des personnes qui n'appartiennent à aucun des groupes précédents. Cette forme de discrimination est particulièrement insidieuse car elle peut se manifester à tous les niveaux : à l'embauche, à l'évolution de carrière, ou dans les interactions informelles au travail.

Ex :

« Avec ton accent, les patients ne vont rien comprendre. »

« Il faut s'activer aujourd'hui, je sais que ce n'est pas dans ta culture mais c'est comme ça ici. »



STOP discriminations

Seule la qualité du travail, les compétences font sens dans le cadre professionnel et non l'origine ou la supposée origine d'une personne.

8. Article 225-1 du Code pénal.

Discriminations fondées sur l'apparence physique

Les discriminations liées à l'apparence physique sont encore nombreuses : tatouages visibles, teintes de cheveux non conventionnelles, maquillage prononcé chez les femmes, piercing visible... Autant d'éléments qui peuvent faire l'objet de "discriminations silencieuses".

L'apparence corporelle, c'est-à-dire les caractéristiques physiques innées ou apparues, non modifiables (traits du visage, silhouette, corpulence, couleur des yeux et de la peau, handicap visible...) peuvent également faire l'objet de discriminations au travail au prétexte de mettre à l'écart des personnes qui ont "une apparence non professionnelle".

Selon une enquête OpinionWay⁹, 97 % des français estime que l'apparence physique influence au moins une étape de la carrière : le recrutement (77 %), l'accès à de nouvelles missions (71 %) et les promotions (68 %). Aussi, d'après le Groupe de réflexion sur l'obésité et le surpoids (GROS), « *la grossophobie est une forme spécifique d'intolérance visant les gens de forte corpulence, qui se caractérise par des attitudes ouvertement négatives, hostiles, agressives à leur égard* ». Ainsi, une femme obèse a huit fois moins de chance d'être embauchée qu'une femme qui ne l'est pas¹⁰.

Ex :

« On veut quelqu'un qui présente bien. »

« Il faut que la personne colle à notre image. »

« Lui, il se régale au self, ça se voit ! »



STOP discriminations

Ces comportements sont à proscrire au sein de notre communauté hospitalière. Le CHU de Rennes souhaite valoriser la non discrimination. Chacun(e)s avec nos spécificités, nous avons toutes et tous un rôle à jouer.

9. Le 5^e baromètre *Les Français et l'inclusion*, piloté par le groupe Apicil avec l'appui d'OpinionWay, février 2025.

10. Source : Baromètre du Défenseur des droits, 2021.

Discriminations fondées sur l'état de santé

Une personne sur six atteinte de maladie chronique (13 %) a été confrontée à une discrimination ou à un harcèlement discriminatoire en raison de son état de santé ou de son handicap¹¹.

Ex :

« Alors, t'es encore parti en vacances, c'est un bon plan ces cures. »

« Il doit régulièrement s'absenter au cours d'une journée pour effectuer son traitement contre le diabète, c'est très pénalisant pour la continuité de service, compte tenu de la situation en sous-effectif. »



STOP discriminations

Il est interdit de pénaliser un(e) agent(e) en raison d'absences liées à une maladie ou à une fragilité psychique, dès lors que ces absences sont justifiées. De plus, ces pratiques peuvent créer un climat de méfiance et nuire à la cohésion des équipes. En revanche, toutes les mesures doivent être prises afin de faciliter et permettre l'adaptation au poste par l'agent(e) concerné(e), en lien avec la direction des ressources humaines.

¹¹. Concilier maladies chroniques et travail : un enjeu d'égalité¹¹ publié le 8 décembre 2023 par le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Discriminations fondées sur le handicap

Depuis plusieurs années, le handicap est le premier motif de saisine du Défenseur des droits en matière de discrimination (21 % des saisines). Plusieurs facteurs contribuent à alimenter les discriminations, et en particulier, la représentation stéréotypée, le plus souvent négative, du handicap qui se traduit notamment par des préjugés sur le niveau de compétences des personnes en situation de handicap, leur capacité et leur aptitude à exercer un emploi.

Les difficultés soulevées par les personnes en situation de handicap peuvent être liées à une affectation sur un emploi non adapté, sans tenir compte des contraintes de la personne en situation de handicap (éloignement de son domicile, de l'accès aux soins nécessités par son handicap) ou, à l'inverse, le refus d'affectation sur un poste alors que la personne en situation de handicap a les compétences requises. Elles concernent également le non-respect des préconisations du médecin du travail.

Ex :

« Ce poste n'est pas adapté à des personnes comme vous. »



STOP discriminations

Écarter une personne en raison de son handicap, réel ou supposé, constitue une discrimination prohibée par la loi. Refuser un poste, une formation, ou une évolution professionnelle sous prétexte de handicap, sans avoir étudié les possibilités d'adaptation, est illégal et contraire aux principes d'inclusion du service public.

Discriminations fondées sur l'identité de genre

L'identité de genre, qu'est-ce c'est ?

Une personne transgenre est une personne qui ne s'identifie pas à son sexe de naissance. Les discriminations fondées sur l'identité de genre émergent le plus souvent lorsque les personnes transgenres sont confrontées à la discordance entre leur apparence physique et leur identification administrative¹².

Le respect des droits des personnes transgenres et la prévention des agissements transphobes au sein du CHU représente un des engagements essentiels dans le processus de lutte contre les discriminations. Nous invitons à l'utilisation de la civilité d'usage et du prénom d'usage dans les documents non officiels et dans les échanges.

Ex :

«Je refuse de porter des soins aux personnes transgenres, c'est contraire à mes principes.»



STOP discriminations

Se moquer et/ou traiter différemment une personne en raison de son identité de genre constitue une discrimination. Il importe de respecter le choix de chaque personne (par exemple s'agissant du pronom choisi).

Discriminations fondées sur l'orientation sexuelle

LGBT+, qu'est-ce c'est ?

LGBT+ est un acronyme signifiant : lesbiennes, gays, bisexuel(le)s, transgenres et l'ensemble des personnes non strictement hétérosexuelles cisgenres. Il est communément utilisé pour parler des personnes ayant des orientations sexuelles et des identités de genre statistiquement minoritaires.

¹². Rapport relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique.

Les LGBTphobies désignent toute attitude négative envers ces personnes. Le milieu professionnel demeure encore marqué par des LGBTphobies. 39 % des personnes LGBT+ interrogées en France déclarent avoir fait l'objet de commentaires ou d'attitudes négatives au travail.

Ex :

« Ah ben voilà que ces gens-là prennent des congés paternité maintenant ! »



STOP discriminations

Le respect des droits des personnes LGBT+ est essentiel. Au sein de notre établissement, nous refusons les propos et agissements notamment homophobes. Nous devons toutes et tous contribuer à une plus grande inclusion et à défendre des valeurs d'égalité et de dignité pour toutes et tous.

Quelles situations nécessitent une attention particulière ?

Situation 1

Une situation de précarité économique

Ex : un(e) responsable de service, ayant l'autorité de proposer le renouvellement d'une contractuelle en CDD, lui impose d'accepter des situations du sexisme ordinaire : "blagues" quotidiennes, évincement de certaines activités du service sous prétexte que ce ne sont pas des activités pour les femmes.

Pourquoi cela est inapproprié/illégal : les personnes présentes ne consentent pas à entendre ces blagues ou ces remarques qui les mettent mal à l'aise. Le silence ne vaut pas consentement, il peut signifier une absence de complicité et une non-validation. Les collègues ont un comportement inapproprié en validant ces remarques par le rire, car ils et elles les banalisent, voire s'en rendent complices.

En droit : il peut s'agir de harcèlement sexuel d'ambiance ou d'agissement sexiste et de harcèlement moral discriminatoire ; la situation de précarité économique connue constitue une circonstance aggravante ; le caractère discriminatoire constitue une circonstance aggravante.

Situation 2

Une exposition aux discriminations dans d'autres sphères de la vie (la couleur de peau, l'origine, le handicap, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la grossesse ou encore l'âge)

Ex : lors d'une pause déjeuner, un collègue parle avec d'autres personnes du service de la compagne de sa collègue, qui est enceinte. Il n'a pas vérifié si cette dernière souhaite révéler son orientation sexuelle, son projet de parentalité et sa situation personnelle aux autres collègues du service. Un collègue présent dans la pièce, et ayant tendance à systématiquement exprimer son avis sur le sujet de l'homosexualité dans les discussions, lui dit : « *c'est quand même pas normal, tous ces trucs sur la vie, les enfants... être parents, c'est être un homme et une femme.* »

Pourquoi cela est inapproprié/illégal : la collègue n'a pas consenti à ce qu'on révèle un élément de sa vie privée qui pourrait l'exposer à des remarques inappropriées, du harcèlement moral ou sexuel, de l'homophobie ou des actions discriminatoires de la part de ses collègues. Le membre du service qui tient des propos inappropriés et homophobes crée une situation inconfortable pour ses collègues, et intimidante, hostile et offensante pour les personnes du service qui sont homosexuelles. Les collègues du service ne consentent pas à entendre ces propos sexistes et homophobes.

En droit : il s'agit d'une forme spécifique de **LGBT+phobie**, "l'outing", c'est-à-dire révéler l'identité de genre ou l'orientation sexuelle d'une personne sans son consentement ; le caractère homophobe est une circonstance aggravante.



2

RÉAGIR

FACE AUX VSS,
DISCRIMINATIONS,
HARCÈLEMENTS,
DOMINATIONS
ET VIOLENCES

2.1 DEVENIR TÉMOIN ACTIF OU ACTIVE

Chacun(e) peut être amené(e), notamment dans l'exercice de ses fonctions, à être témoin de comportements inappropriés. Les témoins ne sont pas responsables des actes qu'ils et elles observent, mais ils et elles peuvent faire une différence en passant de témoin passif ou passive à témoin actif ou active. En recevant un signalement, le CHU de Rennes et l'Université de Rennes s'engagent à prendre toutes les dispositions nécessaires en vue d'assurer la sécurité et garantir la protection physique et mentale des témoins.

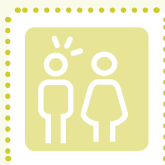
Plusieurs outils existent pour agir en tant que témoin en garantissant sa sécurité et celle des personnes ciblées par des comportements inappropriés et illégaux.

Les options du témoin actif ou active : les 5 D

L'ONG Right To Be a développé le concept des 5 D afin de donner des pistes d'actions face aux comportements inappropriés :



DÉLÉGUER



- Trouver une personne qui représente une forme d'autorité et lui demander d'intervenir.

- **Ex :** demander à sa cheffe de service d'intervenir ou de signaler un comportement par le biais du dispositif de signalement.



DOCUMENTER



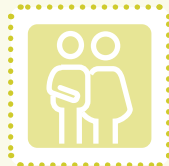
- Prendre des notes de ce que l'on a observé et ainsi proposer à la victime de lui fournir un témoignage ou le cas échéant une preuve.

- **Ex :** envoyer un courriel à soi-même avec la date, l'heure et ses observations sur la situation, de son point de vue de témoin.



DIALOGUER

- Réconforter la personne ciblée après l'événement, lui apporter du soutien et lui affirmer que ce qu'elle a vécu n'est ni habituel ni acceptable.



- **Ex :** lors d'un moment informel « J'ai entendu ton chef de service faire des commentaires sur ta façon de t'habiller. Cela ne me paraît pas normal. Comment l'as-tu ressenti ? »

DIRIGER



- Demander à l'auteur ou l'autrice d'arrêter.

- **Ex :** décrire ce que vous avez observé et lui demander d'arrêter. « Ces blagues ne sont pas appropriées dans un contexte de travail, peux-tu arrêter cela ? »



Être témoin actif ou active c'est également s'assurer que l'intervention du témoin actif ou active soit en accord avec la volonté de la victime, afin d'éviter tout risque de dépossession de la capacité de réponse et de réaction de la victime. Devenir témoin actif ou active c'est également informer la victime de l'existence du dispositif de signalement et l'inviter à le saisir ou alors à le saisir soi-même. Aucun(e) agent(e) ne peut faire l'objet de mesures discriminatoires pour avoir signalé ou témoigné des faits de VSS, discriminations, harcèlements¹³.

IMPORTANT : les témoins ne sont pas coupables des violences dont ils et elles ont été témoins. Seules les personnes qui commettent ces violences en sont responsables.

13. Article L135-6 A du Code général de la fonction publique.

2.2 SAISIR

LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Le CHU de Rennes et l'Université de Rennes s'engagent à :

- Écouter, accompagner et protéger les témoins et victimes de tous les actes et toutes les formes de VSS. Tout personnel, salarié(e) ou étudiant(e), témoin ou victime de VSS, discriminations, harcèlements, peut saisir le dispositif de signalement.
- Agir pour lutter contre toute forme de discrimination.

Tout personnel, salarié(e) ou étudiant(e), témoin ou victime de VSS, discrimination, harcèlement, peut saisir le dispositif de signalement.

Le CHU de Rennes et l'Université de Rennes s'engagent à recevoir et écouter les signalant(e)s

Le CHU de Rennes dispose d'un dispositif d'écoute et de signalement accessible à toutes et à tous, étudiant(e)s, personnels, victimes, témoins de comportements ou propos uniques ou répétés, dégradants, discriminants ou humiliants de quelque nature que ce soit. Ses missions consistent à écouter, orienter et traiter la situation en accord avec la personne qui signale.

Plusieurs voies de signalement existent, en particulier :

- 1 La direction des ressources humaines et la direction des affaires médicales, via les adresses courriel dédiées :
signalement-sexisme@chu-rennes.fr
et sos.discrimination.harcelement@chu-rennes.fr
- 2 Les référent(e)s égalité, professionnel(le)s volontaires, présentés sur l'Intranet (référent(e)s égalité femme homme) joignables via leur adresse courriel de contact :
referent.es-egalite@chu-rennes.fr
- 3 Pour les étudiants et personnel HU : la commission DIHAMSS - Faculté de médecine
signalement-medecine@univ-rennes.fr

DRH-DAM

○ signalement-sexisme@chu-rennes.fr

■ sos.discrimination.harcelement@chu-rennes.fr

- Adresses gérées par : directrice adjointe affaires médicales, directrice adjointe ressources humaines, ingénieur prévention des risques professionnels

○ Un premier entretien d'écoute et **recueil de la parole** est proposé : écoute attentive et bienveillante

○ **Respect confidentialité**

○ La personne signalant(e) est informée :

- des dispositifs et accompagnements dont elle peut bénéficier (psychologique, médical, juridique)
- des suites potentielles du signalement
- des moyens de protection immédiate

○ Décision de la suite avec le signalant(e)

○ Respect du consentement du signalant(e) sur la suite à donner, notamment lancement d'une enquête

RÉFÉRENTS ÉGALITÉ

○ **Contact : referent.es-egalite@chu-rennes.fr**

○ Un premier entretien d'écoute et **recueil de la parole** est proposé : écoute attentive et bienveillante. Respect confidentialité

○ La personne signalant(e) est informée :

- des dispositifs et accompagnements dont elle peut bénéficier (psychologique, médical, juridique)
- des suites potentielles du signalement
- des moyens de protection immédiate

○ Décision de la suite avec le signalant(e)

○ Respect du consentement du signalant(e) sur la suite à donner, notamment lancement d'une enquête

Que faire en cas de refus du signalant(e) de donner suite à son signalement ?

Un entretien de suivi dans les deux à trois mois suivants est conseillé, en vue de confirmer/infirmar la position de la personne signalante.

Si vous en ressentez le besoin, contactez ces interlocuteurs. Vous pouvez également les joindre par téléphone.

● Accueil direction des ressources humaines : 02 99 28 43 50

● Accueil direction des affaires médicales : 02 99 28 42 83

Par voie postale à l'adresse suivante :

Signalement discrimination/harcèlement/agissement sexiste DRH/DAM
2, rue Henri Le Guilloux - 35033 Rennes Cedex 09

Le CHU de Rennes s'engage à protéger les signalant(e)s

La peur des représailles ne doit pas constituer un frein à votre signalement. Le CHU de Rennes s'engage à vous protéger, à prendre toutes les mesures nécessaires en vue de garantir votre sécurité et l'absence de représailles dans la suite de votre parcours professionnel dans l'établissement.

À cet égard, des mesures temporaires peuvent être prises en vue de protéger des comportements, des propos humiliants et dégradants, individuels ou collectifs, etc. Ces mesures de protection peuvent consister en une adaptation du poste de travail, des horaires de travail, du lieu de travail ou encore des mesures conservatoires d'éloignement. Ces mesures peuvent concerner le/la professionnel présumé(e) auteur(trice) comme le/la professionnel présumé(e) victime.

Selon les situations, il est possible que la victime soit amenée à être en arrêt de travail pour raisons médicales.

Le CHU de Rennes s'engage à traiter les signalements

La direction générale peut également engager une enquête administrative en fonction de la situation. Le déclenchement d'une enquête n'est pas automatique.

Au regard des faits et/ou des résultats de l'enquête administrative, des mesures conservatoires, disciplinaires ou de signalement peuvent être prises par la direction du CHU, pouvant aller :

- Pour les professionnel(le)s hospitaliers et hospitalo-universitaires des filières médicale et pharmaceutique : de l'avertissement formel jusqu'à la suspension des fonctions d'encadrement, la saisine des instances disciplinaires compétentes et/ou de l'Ordre des médecins, des pharmaciens, des chirurgiens-dentistes ;
- Pour les professionnel(le)s non médicaux du CHU de Rennes : du recadrage formel jusqu'au plus haut niveau de sanction disciplinaire (la révocation) ;
- Pour les étudiant(e)s : du recadrage formel à la saisine de la section disciplinaire (sanctions allant de l'avertissement à l'exclusion définitive de tout établissement public d'enseignement supérieur) ;
- Pour tous : le signalement au Procureur de la République (*article 40 du code de procédure pénale*¹⁴).

Les suites d'une enquête administrative n'amènent pas nécessairement à une sanction.

La DRH et la DAM s'engagent à revenir vers la personne signalante, même dans un temps long, pour la tenir informée de la suite donnée au signalement.

Le CHU garantit, par tout moyen approprié, la stricte confidentialité des informations communiquées dans le cadre du recueil et du traitement du signalement, de sa réception à la clôture du dossier, avec cependant l'éventualité d'un signalement au Procureur de la République, en informant la personne signalante et la victime.

14. Un signalement au Procureur de la République est un acte par lequel une autorité, une administration, une personne ou une institution informe officiellement le parquet d'un fait pouvant constituer une infraction pénale, une situation particulière nécessitant la protection d'une personne vulnérable, une menace à l'ordre public ou à la sécurité publique.

2.3 NE PAS RESTER SEUL(E) ET SE FAIRE ACCOMPAGNER PAR DES PROFESSIONNEL(LE)S

Des ressources dédiées médicales, sociales et psychologiques

Le CHU de Rennes et l'Université de Rennes mettent à disposition du personnel médical et non médical victime de VSS, discriminations, dominations et violences, des ressources de prise en charge et d'accompagnement.

Si vous en ressentez le besoin, contactez des professionnel(le)s formé(e)s.

Ils ou elles s'attacheront à comprendre la situation, à accompagner et vous soutenir afin de préserver votre santé physique et psychique. Ces professionnel(le)s sont chargé(e)s de la prise en charge immédiate, de l'orientation vers les services adaptés et de mettre en œuvre la procédure VSS et discriminations, y compris les mesures conservatoires à prendre, le cas échéant, en lien avec la DRH ou la DAM et la direction fonctionnelle concernée par le signalement.

- Les médecins du travail : 02 99 28 55 41
- La psychologue clinicienne du personnel : 02 99 28 99 43
- L'assistante sociale du personnel : 02 99 28 91 01
- Les psychologues du travail : 02 99 28 99 89 ou poste 86054
- Le responsable de formation pour les étudiant(e)s
- Les référents égalité : referent.es-egalite@chu-rennes.fr
- La commission vie hospitalière :
sonia.isslame@chu-rennes.fr
- La commission DIHAMSS (faculté de médecine) :
signalement-medecine@univ-rennes.fr

D'autres instances peuvent vous accompagner, notamment les membres du CSE et de la F3SCT, les représentant(e)s du personnel.

Les collègues de travail sont également souvent des personnes ressources à votre écoute. Leur parler permet de libérer la parole et de rompre l'isolement.

Les associations d'aide aux victimes

Centre d'information des droits des femmes et des familles - CIDFF

Tél. : 02 99 30 80 89

Une association d'aide aux victimes

www.inavem.org

ou le 08 842 846 37 pour les victimes de violence
et le 3919 réservé aux femmes victimes de violence

SOS Racisme Rennes

Tél. : 06 87 70 32 49

Courriel : sosracisme35@gmail.com

SOS Amitié Rennes

Tél. : 02 99 59 71 71

Courriel : sosamitierennes@wanadoo.fr

L'association d'aide aux victimes la plus proche de votre domicile
Justice/Annuaire et contacts/Annuaire des associations d'aide aux
victimes

SOS Internes Rennes

sos.intrennes@gmail.com

Possibilité d'envoyer son numéro de téléphone pour être recontacté(e) par
un(e) interne

Des ressources dédiées aux démarches juridiques

Le service de sécurité incendie et de la sécurité des biens et des personnes, est chargé, si besoin, d'accompagner les personnels lors de leur dépôt de plainte.

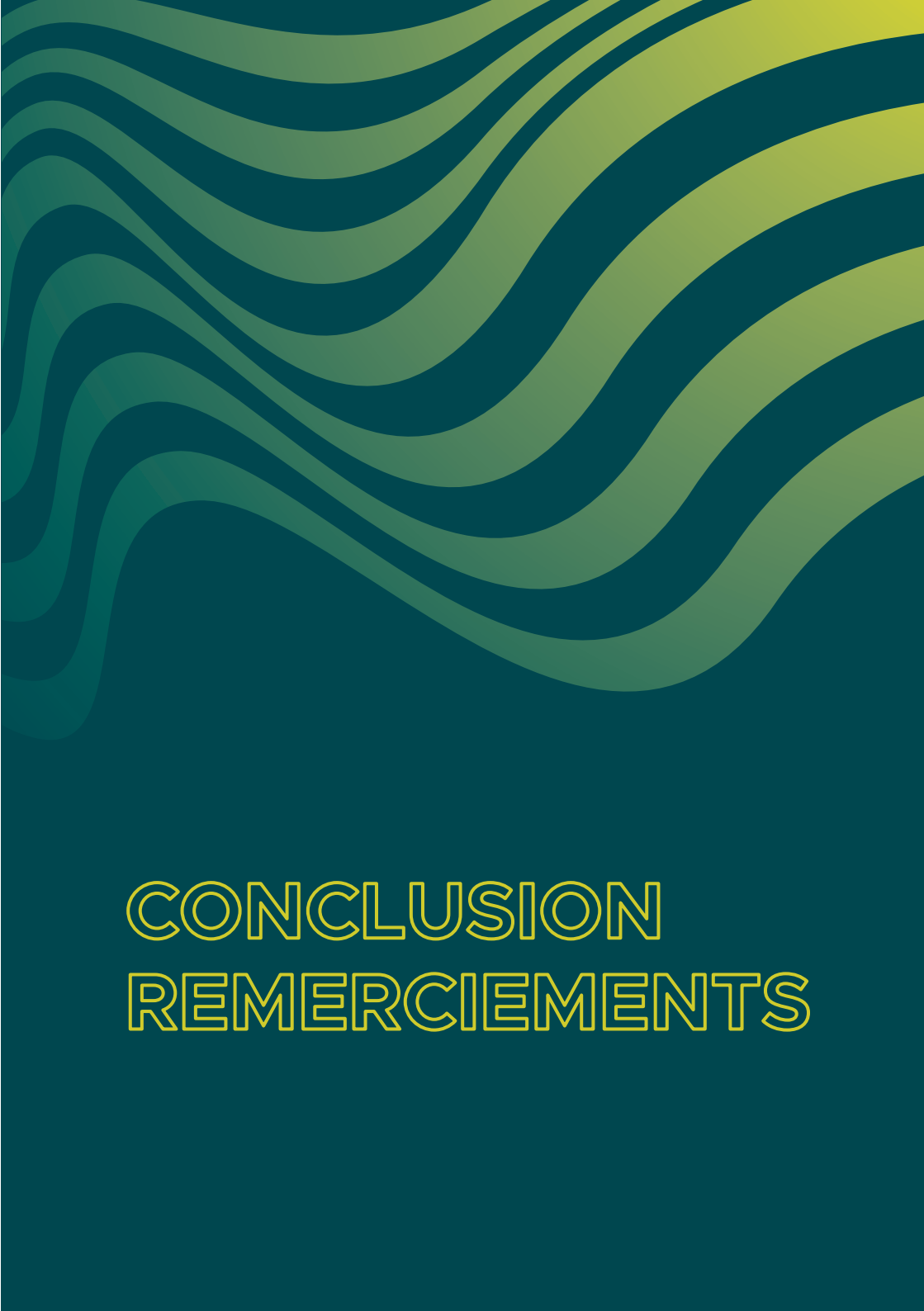
La demande de protection fonctionnelle fait l'objet d'une fiche RH dédiée sur l'Intranet.

La Maison de la justice et du droit

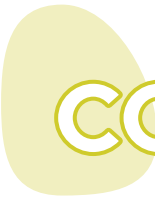
www.annuaire.justice.gouv.fr/annuaire-12162/annuaire-des-maisons-de-justice-et-du-droit-21773.html

Le défenseur des droits

www.defenseurdesdroits.fr/defendre-les-droits-des-usagers-des-services-publics-194



CONCLUSION
REMERCIEMENTS



CONCLUSION

La lutte contre toutes les formes de violence et de discrimination est un principe fondateur de notre action quotidienne, au service de la dignité, du respect et de la justice pour tous ; notre établissement affirme avec force que ces comportements n'ont aucune place au sein de notre établissement.

Parce que nos équipes sont riches de leur diversité, il est de notre responsabilité collective de garantir un environnement de travail inclusif, bienveillant et respectueux des droits de chacun(e). Ce guide constitue une ressource pour comprendre, prévenir et agir face aux situations discriminatoires, mais surtout un levier pour faire évoluer nos pratiques.

Le CHU de Rennes et l'Université de Rennes, avec l'appui de l'ensemble des acteurs ou actrices – personnels, représentant(e)s du personnel, encadrant(e)s et partenaires – réaffirment leur détermination à construire un cadre professionnel équitable et exemplaire. Ensemble, poursuivons nos efforts pour faire vivre concrètement les valeurs de l'égalité, de la solidarité et du respect de chacun(e).

REMERCIEMENTS

Les remerciements sont adressés à toutes et tous les professionnels qui ont contribué à la rédaction du guide égalité et qui œuvrent en faveur de la lutte contre les violences, les discriminations et pour l'égalité. Plus spécifiquement, le CHU de Rennes remercie les structures ressources ayant inspiré et contribué à la rédaction de ce guide.

Le CHU remercie particulièrement l'Université Grenoble Alpes pour sa charte d'information et de prévention sur les violences sexistes et sexuelles et la culture du consentement, réalisée en collaboration avec l'association Sexe et Consentement [<https://sexetconsentement.org/>] - co-rédaction Juliette Sanchez-Lambert.

Le lien vers la charte en ligne : www.univ-grenoble-alpes.fr/lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles/charte-d-information-et-de-prevention-violences-sexistes-et-sexuelles-et-culture-du-consentement-1223849.kjsp?RH=1695911934205

Défenseur des droits

Consulter le "Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique".

Le portail de la fonction publique > Études statistiques et publications > Rechercher (filtre "Rechercher l'expression exacte").

Consulter le "Rapport relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique".

Le portail de la fonction publique > Études statistiques et publications > Rechercher (filtre "Rechercher l'expression exacte").

Donnerdeselles.org

Consulter le "Livret stéréotypes" du ministère de l'Économie et des Finances.

Comité de pilotage

Direction générale du CHU de Rennes : Virginie Valentin et Anne Kittler

Président de la commission médicale d'établissement : Pr Jean-Yves Gauvrit

Doyens des Facultés de médecine, pharmacie et odontologie : Pr Florence Le Jeune, Pr François-Hugues Porée, Pr Sylvie Jeanne

Présidente commission de la vie hospitalière : Dr Sonia Isslame
Coordinatrice des soins : Mylène Coulaud
Direction des affaires médicales : Nicolas Mével et Marlène Lapeyre
Direction des ressources humaines : Lise Lecomte et Jeanne Davenel
Direction du pôle de formation des professionnels de santé: Marielle Boissart
Représentante de la Maison des femmes : Dr Chloé Guicheteau

Comité de suivi - Membres du groupe de travail VSS

Présidente commission de la vie hospitalière : Dr Sonia Isslame
Direction des affaires médicales : Nicolas Mével et Marlène Lapeyre
Direction des ressources humaines : Lise Lecomte et Jeanne Davenel
Commission discrimination, harcèlement, maltraitance, violences sexuelles et sexistes (DIHAMSS) : Pr Renaud Bouvet
Référénts égalité : Tifenn Donnart, Diane Galbrun, Yeun Lagadeuc Ygouf, Monique Lamballais
Médecins du travail : Dr Émilie Tadié, Dr Benoît Feuillu
Psychologues du personnel (CHU et Université de Rennes) : Betty Bredoux (CHU), Olivia Imbert-Osmond et Adrien Gournay (Université).
Responsable risques professionnels DRH : Bénédicte Delevoye

CHU DE RENNES

2, rue Henri Le Guilloux
35033 Rennes cedex 9

www.chu-rennes.fr •   