

Enquête-flash SMPS : le sexisme du quotidien chez les Managers de santé

*Résultats de l'enquête
(décembre 2023)*

Méthodologie du questionnaire

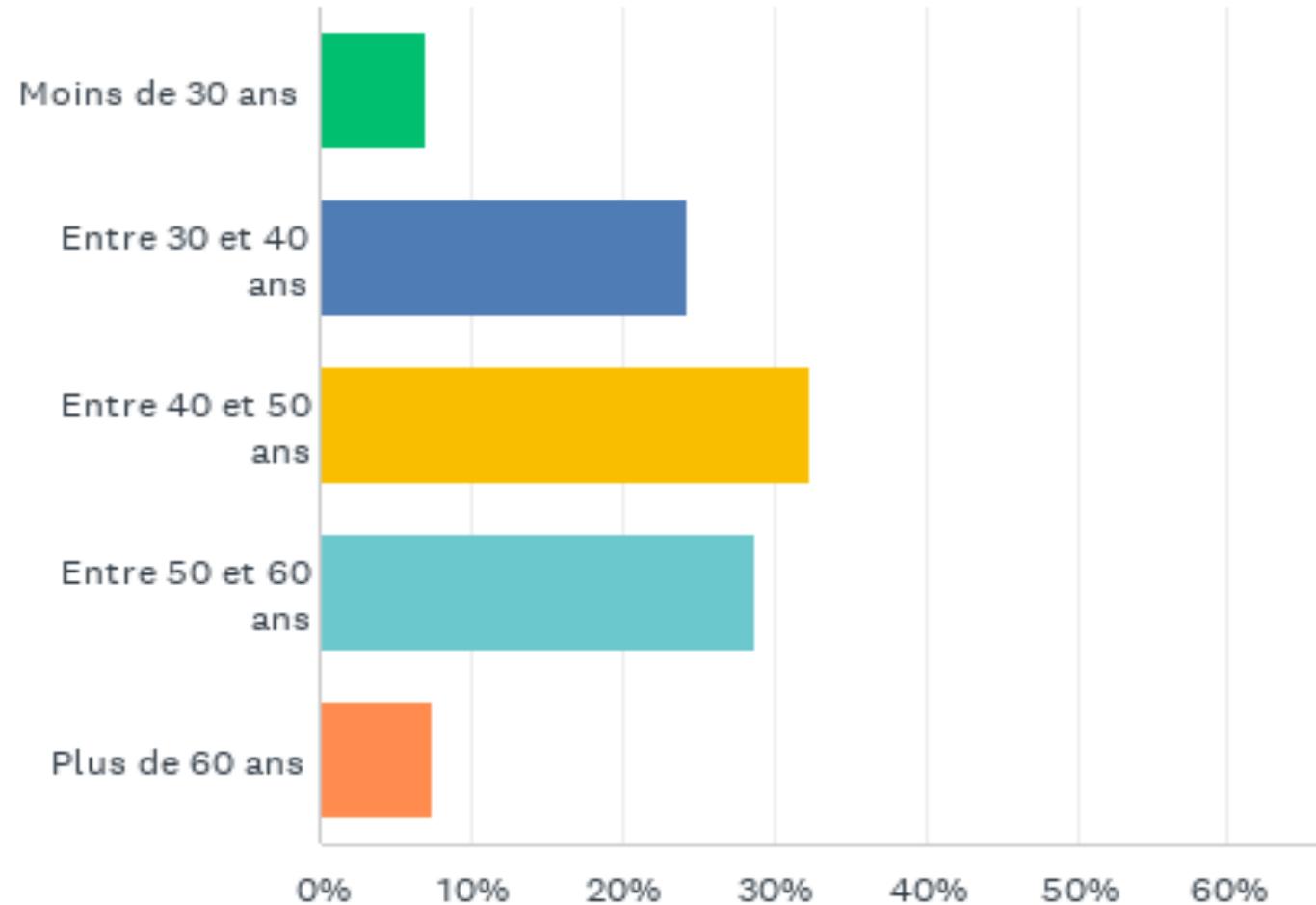
- Le questionnaire est composé de 15 questions sous forme de mises en situation professionnelles ou de questions pratiques
- Ces questions présentent des situations qu'il s'agit le plus souvent de déterminer comme étant un agissement sexiste, du harcèlement, de la séduction ou de la séduction. Celles-ci ont vocation à évaluer le niveau de connaissances des managers de santé en la matière.
- Ce questionnaire est librement inspiré d'un modèle similaire paru sur le site du Monde le 29 août 2023

(https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2023/08/29/est-ce-de-la-drague-du-harcelement-ou-une-agression-sexuelle-un-quiz-pour-faire-la-difference_6074317_4355771.html)

Les résultats du questionnaire, en bref

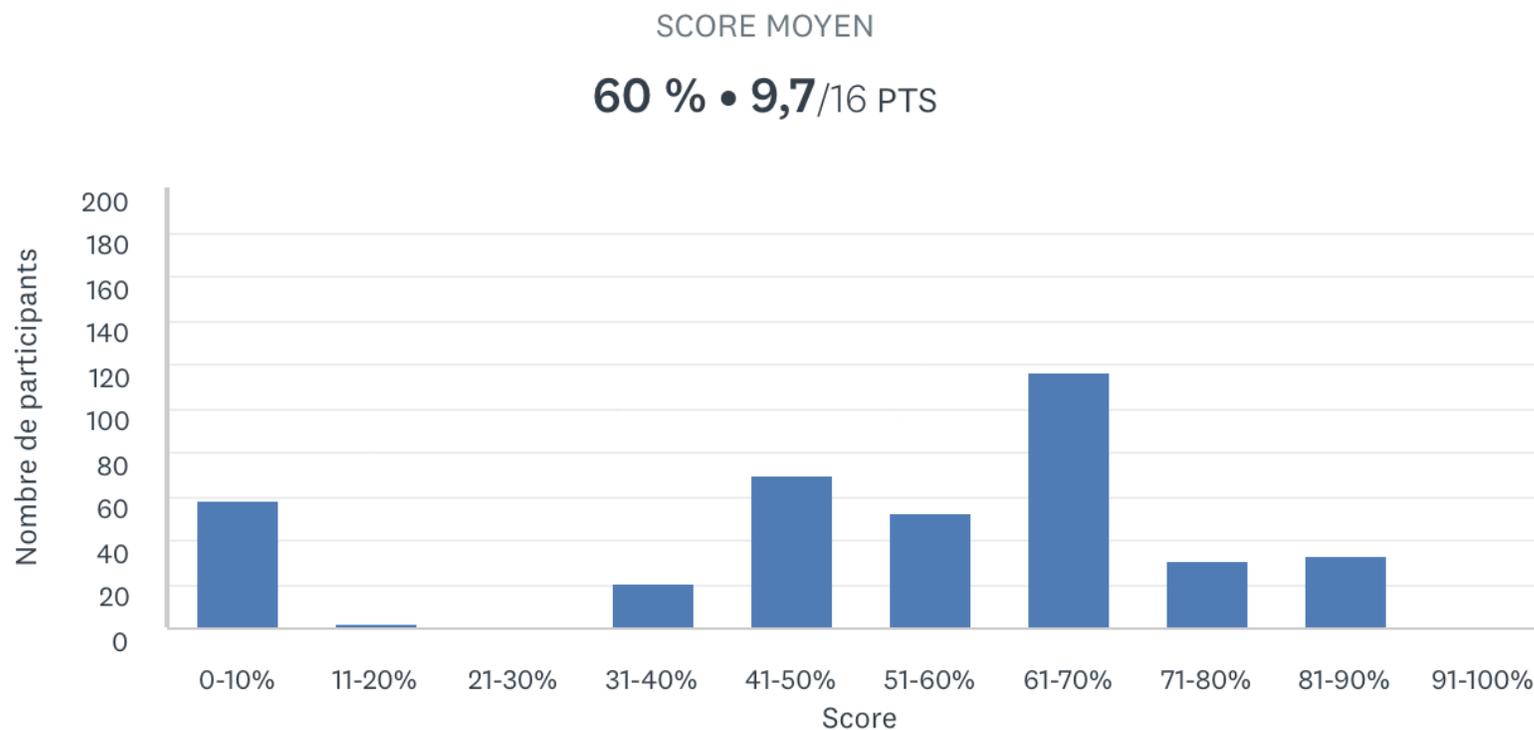
- **386 répondants** (ouverture du questionnaire en novembre 2023)
- Les répondants sont à 60% des femmes et à 40% des hommes
- La répartition des répondants par tranche d'âges révèle un certain équilibre sur la tranche 30-60 (slide suivante)

Répartition des répondants par tranche d'âge



Les résultats du questionnaire, en bref

La moyenne des résultats s'établit à 9,7/16, soit environ 12,125/20



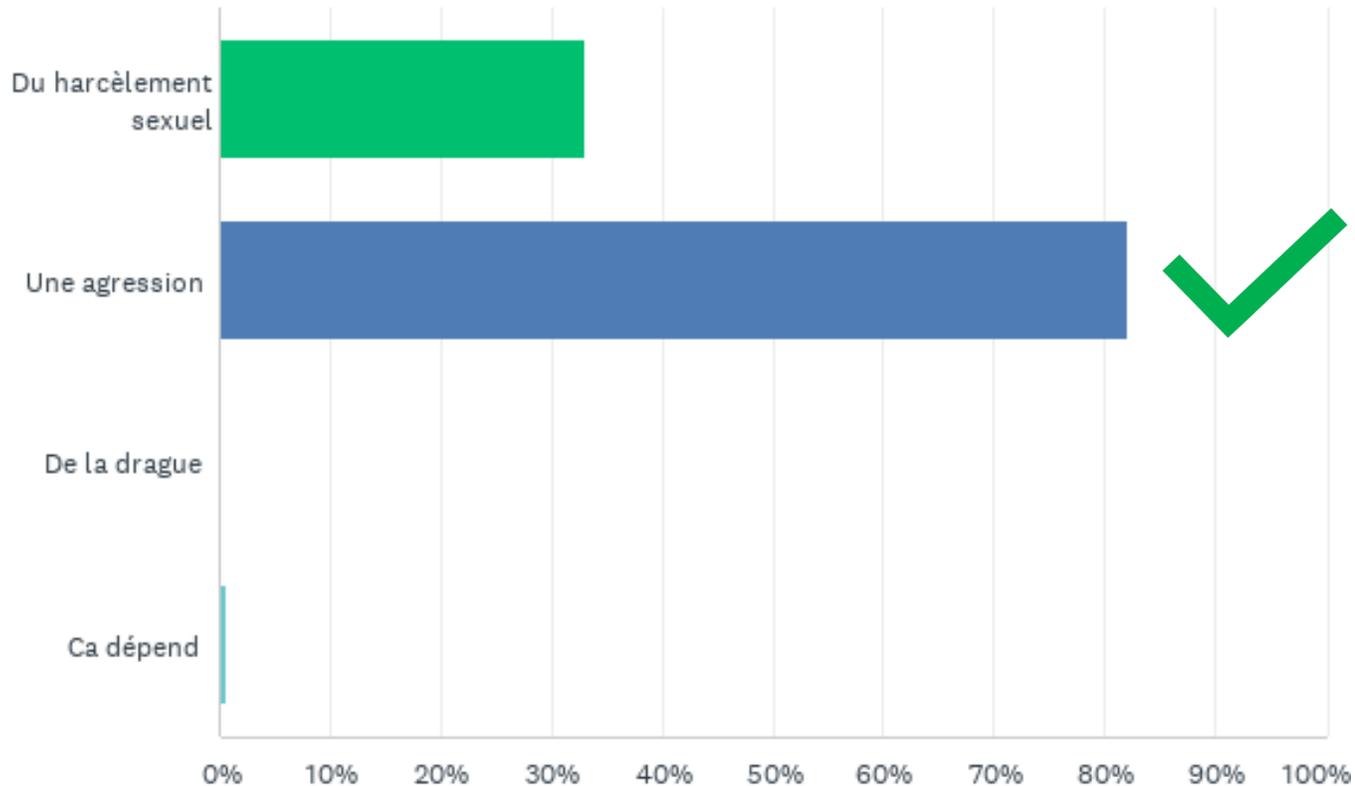
Les résultats du questionnaire, en bref

Deux tendances se dessinent de l'analyse des réponses:

- **Les questions relatives aux situations les plus « évidentes » d'agissements sexistes, de situations de harcèlement ou d'agression ont très majoritairement reçu des bonnes réponses** (entre 68 et 92% de bonnes réponses). Il s'agit par exemple de situations telles que demander à une femme de faire le compte-rendu d'une réunion car elle est une femme, des stéréotypes sexistes ou des situations d'agressions manifestes (Questions 1, 2, 5, 7, 9, 11, 12, 14 et 15).
- **A contrario on observe une véritable rupture sur la part de bonnes réponses à des questions laissant de la place à une forme de doute sur la situation, notamment en raison du lien hiérarchique ou de l'humour** (entre 19 et 38% de bonnes réponses). Celles-ci illustrent l'importance du contexte dans chaque situation ainsi que la façon dont celle-ci peut être perçue (Questions 3, 4, 6, 8 et 10). Elles démontrent également que la sensibilisation sur les situations de sexisme du quotidien dans le milieu professionnel demeure nécessaire.

Réponses aux questions et informations complémentaires

Q1: Un cadre supérieur de santé met une main aux fesses d'une cadre de santé, sans son consentement, c'est :

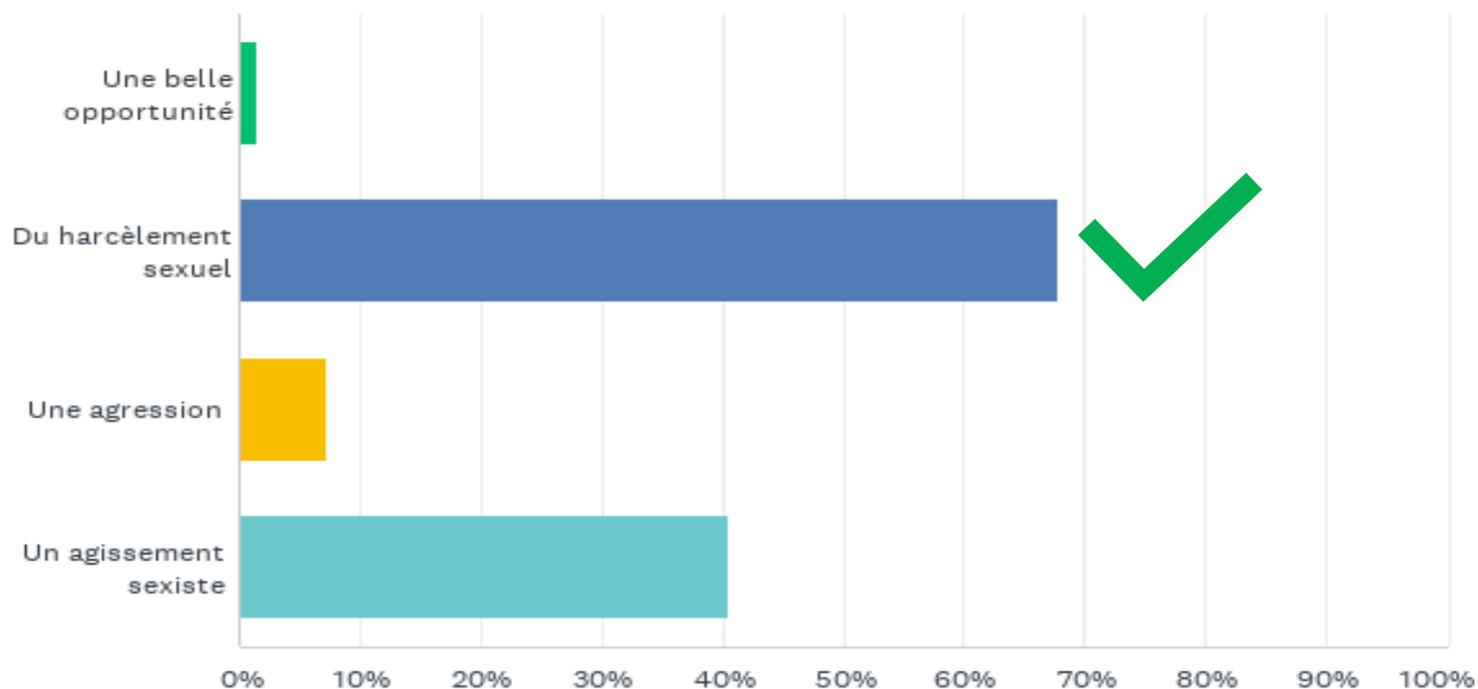


C'est une agression sexuelle.

Selon l'article L222-22 du Code Pénal "Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise".

Celle-ci peut être punie jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende. Pour qualifier ces contacts en « agression sexuelle », il faut que soient touchées, sans le consentement de la victime, une ou plusieurs parties intimes : c'est le cas des fesses, mais aussi de la poitrine, des cuisses, du sexe ou de la bouche d'un individu.

Q2: Lors d'un entretien d'évaluation, Monsieur T., chef d'établissement, a clairement dit à Aude, directrice adjointe: « Votre travail donne entièrement satisfaction au sein de l'établissement, vous êtes reconnue par tous pour votre professionnalisme. Sachez qu'avec les évolutions à venir de l'hôpital j'ai pensé à vous pour un poste. Je vous invite à dîner chez moi pour en discuter, nous pourrons faire plus ample connaissance, voire plus ...! ». C'est :

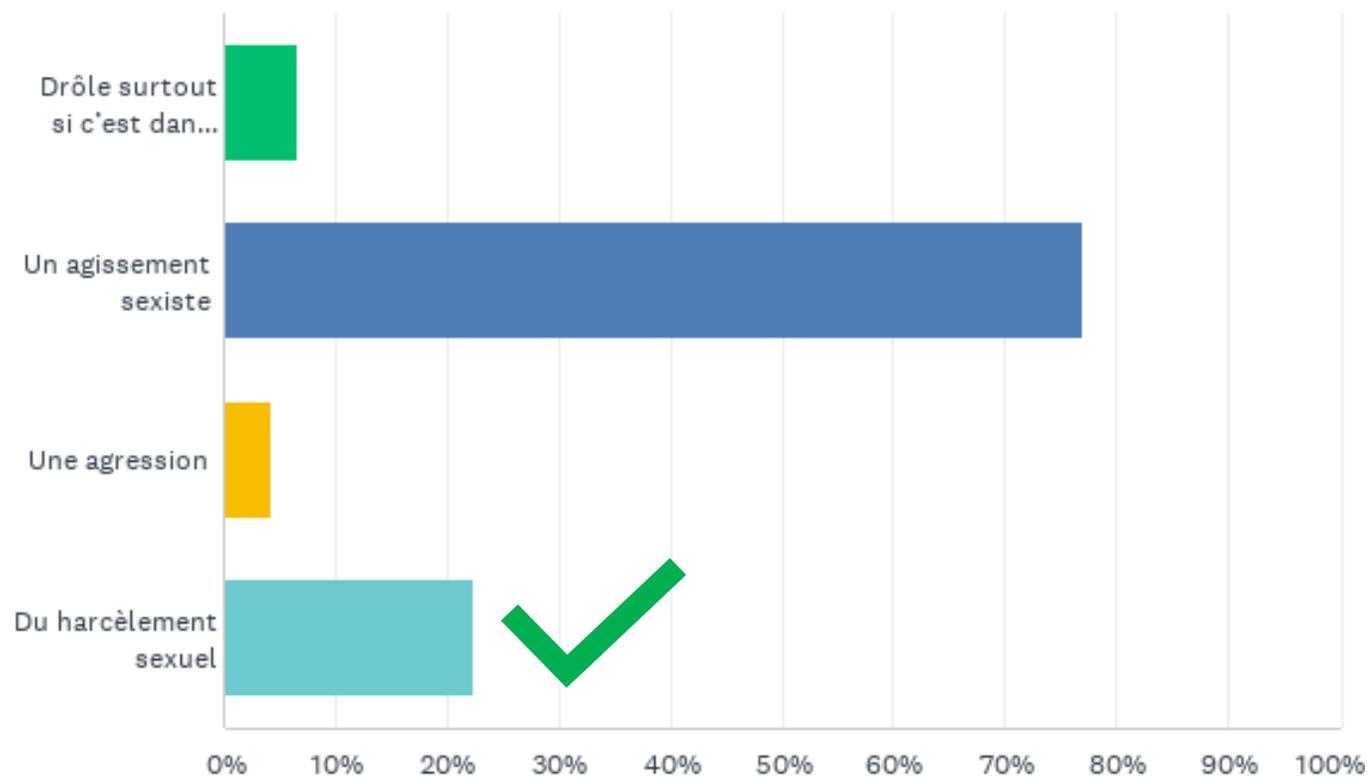


C'est du harcèlement sexuel.

Selon l'article 222-33 du Code Pénal "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". Ainsi une proposition n'a pas besoin d'être répétée pour constituer une forme de harcèlement et peut même constituer une circonstance aggravante si elle provient d'un supérieur hiérarchique.

Les peines peuvent aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

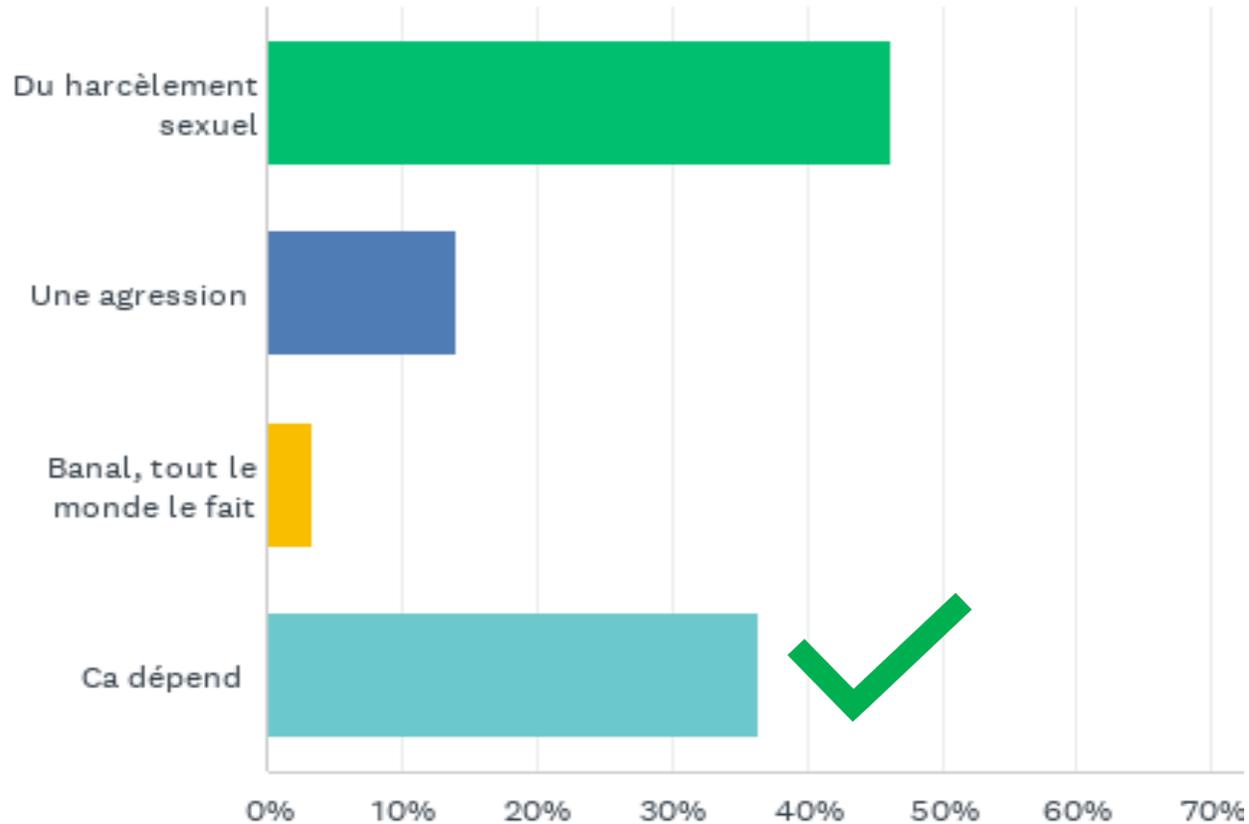
Q3: Monsieur B., directeur des soins, a l'habitude faire des blagues grivoises voire obscènes au café le matin à la direction des soins. Son professionnalisme est unanimement reconnu même s'il est qualifié au sein de l'hôpital d'«un peu gaulois». C'est :



Il s'agit de harcèlement sexuel.

Depuis l'entrée en vigueur le 31 mars 2022 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, la notion de harcèlement sexuel est étendue aux *“propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés”* (article L. 1153-1 du code du travail).

Q4: Commenter tous les jours sur son lieu de travail les tenues de ses collègues, c'est :



Ca dépend.

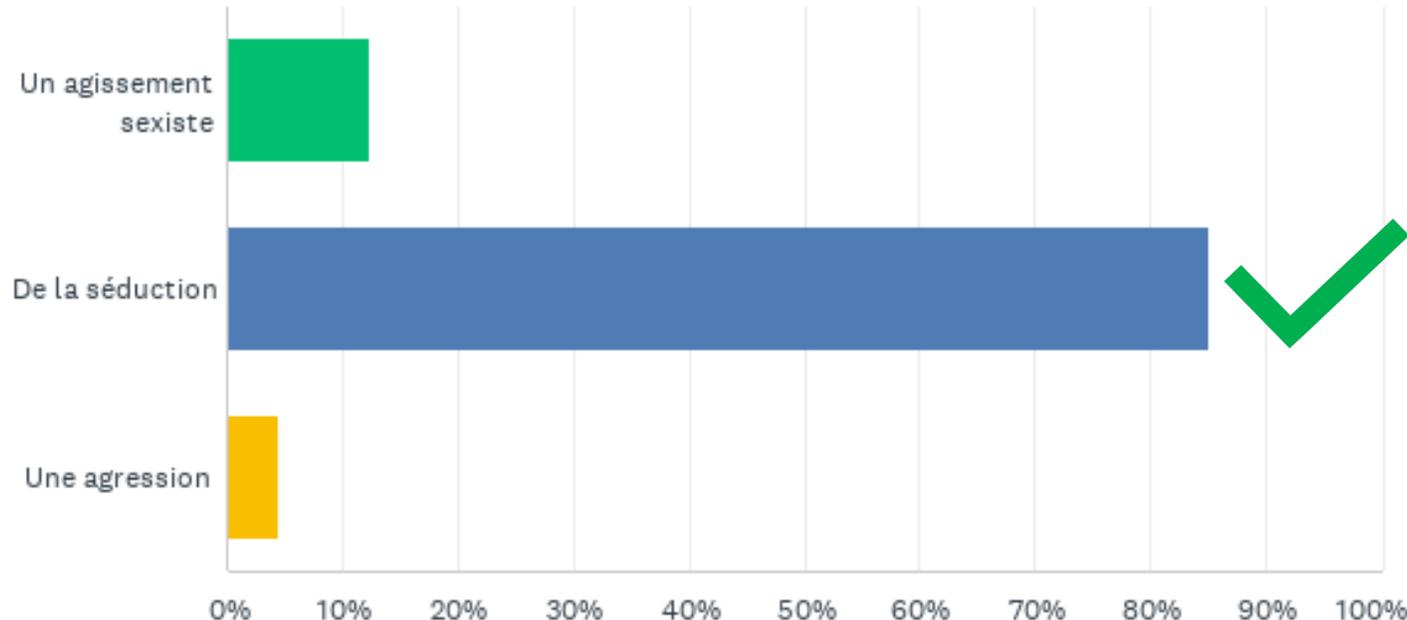
Tout dépend du contenu des propos. S'il est fait des références de façon répétée au corps en renvoyant à des connotations d'ordre sexuel cela peut être qualifié de harcèlement sexuel au regard du caractère potentiellement offensant et intimidant de la situation. Si c'est l'élégance de la tenue ou sa couleur qui sont évoquées cela peut difficilement être qualifié comme tel.

Q5: Vincent, cadre de santé, complimente Virginie, cadre de santé, sur sa nouvelle coiffure et l'invite à prendre un verre après le travail. Virginie le remercie et décline l'invitation. Vincent accepte le refus en hochant de la tête. C'est :

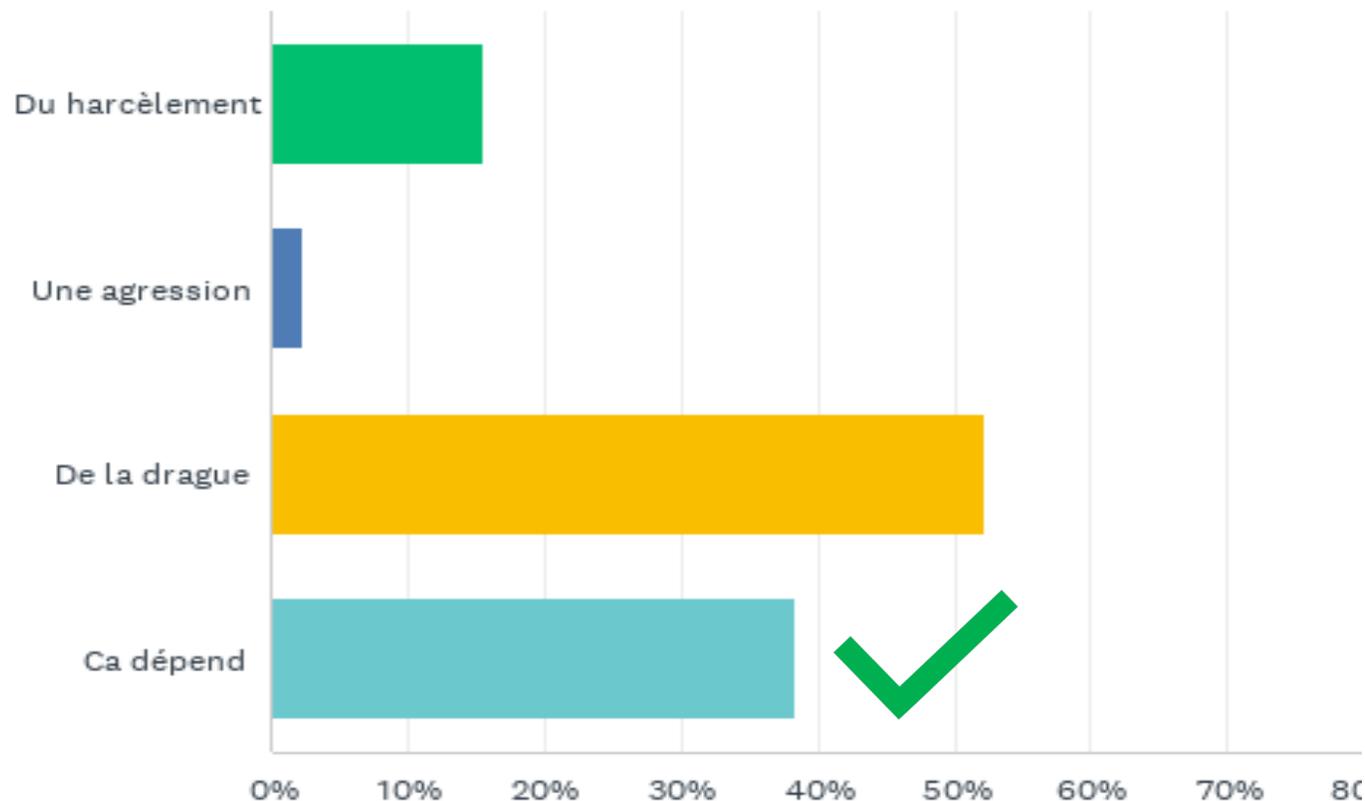
C'est de la séduction.

Il n'est pas interdit de complimenter ou de proposer un verre sur le lieu de travail, mais cela doit s'accompagner du consentement de l'intéressé(e).

Si les avances se poursuivent de façon plus pressantes ultérieurement cela peut constituer un outrage sexiste, voire du harcèlement sexuel.



Q6: Mon supérieur hiérarchique me propose d'aller boire un verre en fin de journée, il semble me montrer que je lui plais, c'est :

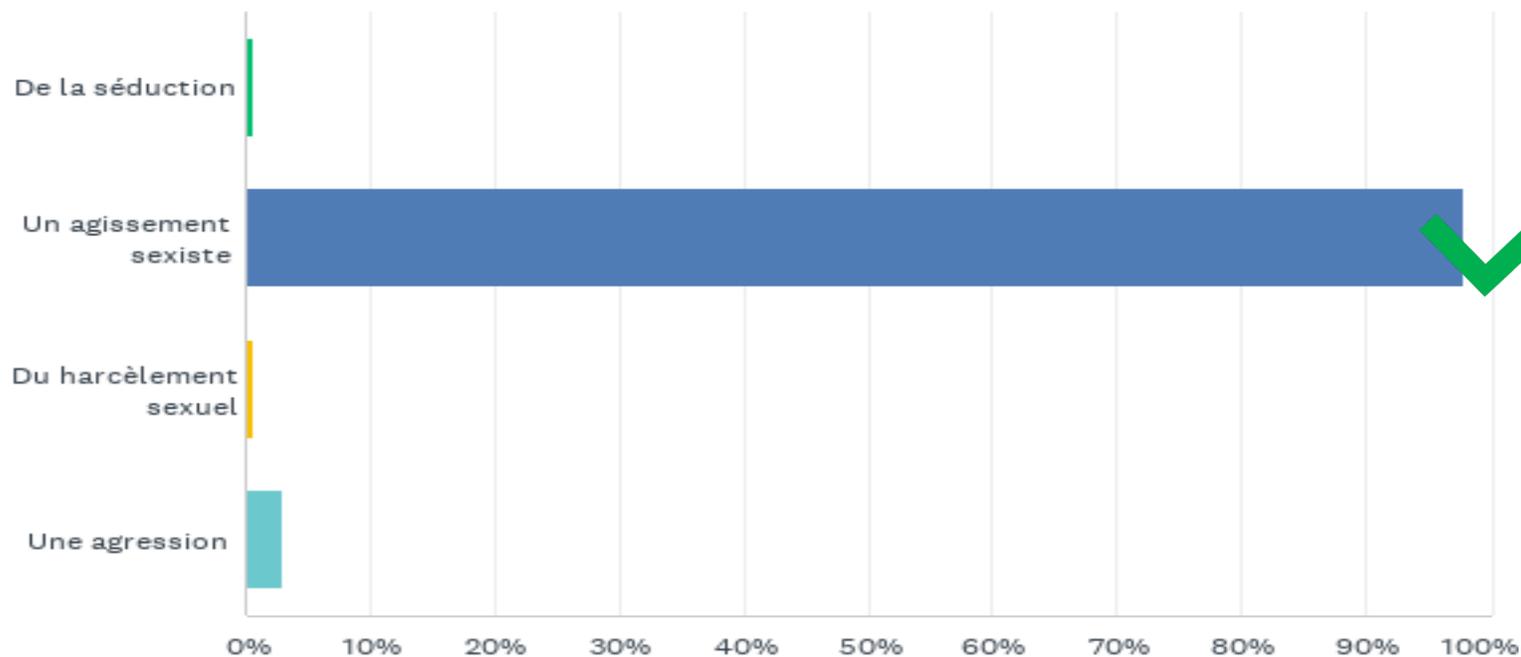


Ca dépend.

Une telle proposition n'est pas interdite en soit, à condition que le ou la collègue accepte. Toutefois, le responsable hiérarchique porte seul la responsabilité de veiller à maintenir un climat de travail qui permette à sa collaboratrice/son collaborateur d'exercer sereinement.

Il lui appartient de s'assurer à ce que cette proposition n'altère pas les conditions de travail dans son service.

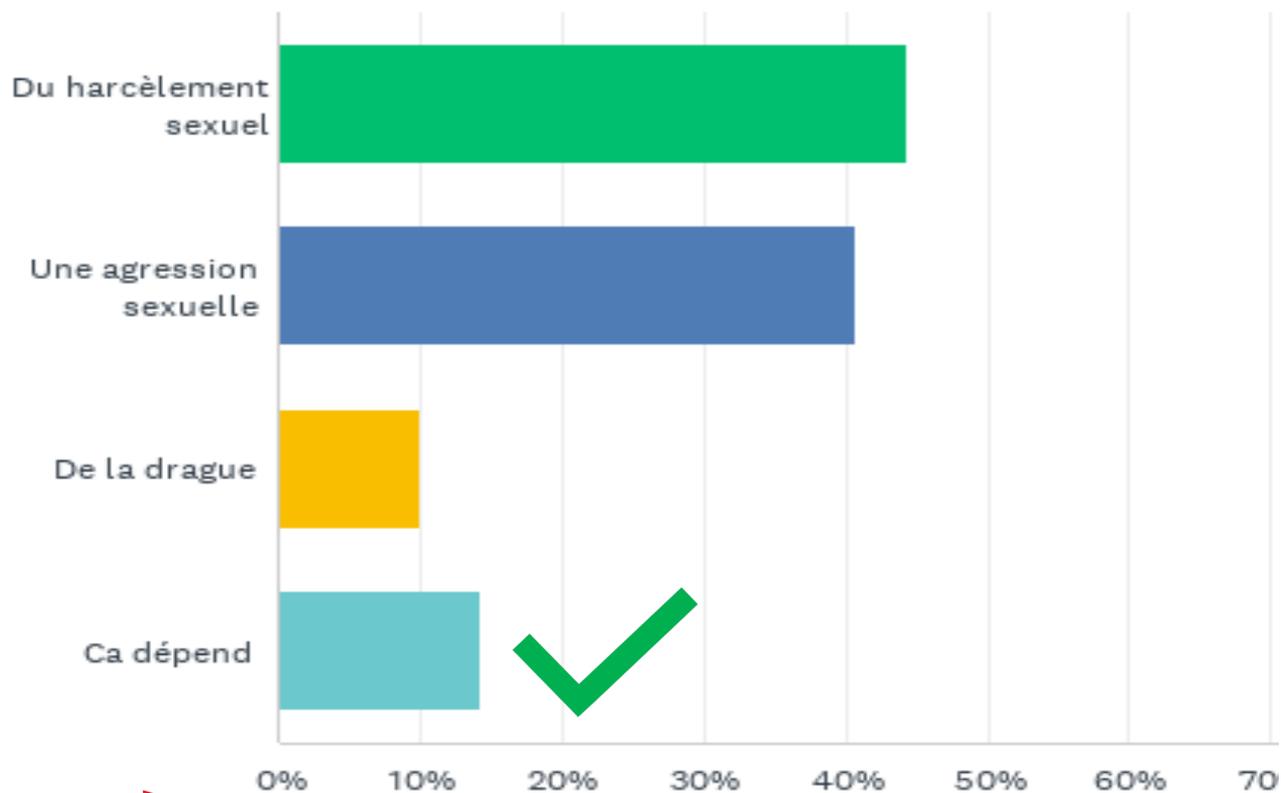
Q7: C'est le premier jour de Julie comme élève directrice d'hôpital adjointe. Paul, directeur adjoint responsable du Département Z (son N+1) l'accueille et lui dit : « *Bonjour Julie, bienvenue, je suis ravi, tu seras la seule femme présente pour notre réunion de service en présence de M. le Pr Y aujourd'hui, donc tu feras le compte-rendu* » (toutes les autres personnes présentes sont des hommes). Il s'agit d'un acte se rapportant à :



Il s'agit d'un agissement sexiste.

Le fait d'assigner un individu à une tâche en fonction de son genre constitue un agissement sexiste et une discrimination. La loi Rebsamen de 2015 a introduit cette notion dans le Code du travail, à l'article L. 1142-2-1 en disposant que « *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.* »

Q8: Lors d'une réunion de travail d'équipe, un directeur adjoint fait du pied à sa collègue directrice adjointe, avec qui elle n'entretient pas de relation consentie par ailleurs, c'est :



Ca dépend.

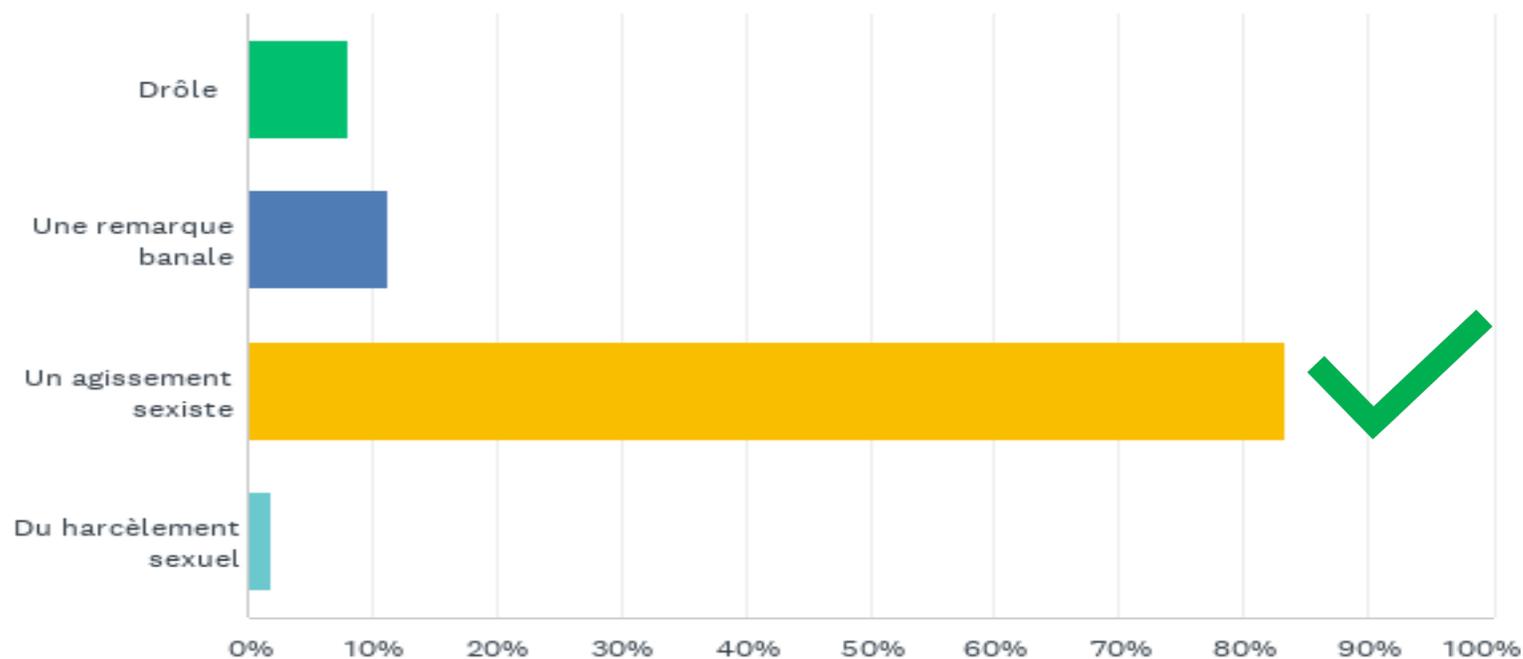
Si cela n'arrive qu'une seule fois, il sera très difficile de le faire qualifier en harcèlement sexuel. Cela sera laissé à l'appréciation du juge.

Il sera en effet difficile de démontrer que ce geste n'a pas été réalisé par inadvertance ou au contraire qu'il s'agissait d'une pression dans le but d'obtenir une relation sexuelle.

Cela n'est pas non plus une agression sexuelle puisque le pied ne fait pas partie des parties intimes, comme la bouche, le sexe, les cuisses, les fesses ou la poitrine.

S'il s'agit d'actes répétés, la qualification sera plus évidente. Elle sera plus aisée si ce comportement se manifeste par d'autres actions (envoi de SMS salaces, etc.).

Q9: Lors d'une réunion d'équipe, Caroline, en rigolant, dit de Clément : « Il ne peut pas faire le café, c'est bien connu, les mecs ne savent vraiment pas faire deux choses en même temps ! ». C'est :



C'est un agissement sexiste

La loi du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention en santé au travail étend également la notion d'agissement sexiste aux blagues faisant référence au genre. Leur répétition peut conduire à une qualification de harcèlement sexuel au regard de leur aspect potentiellement dégradant et offensant.

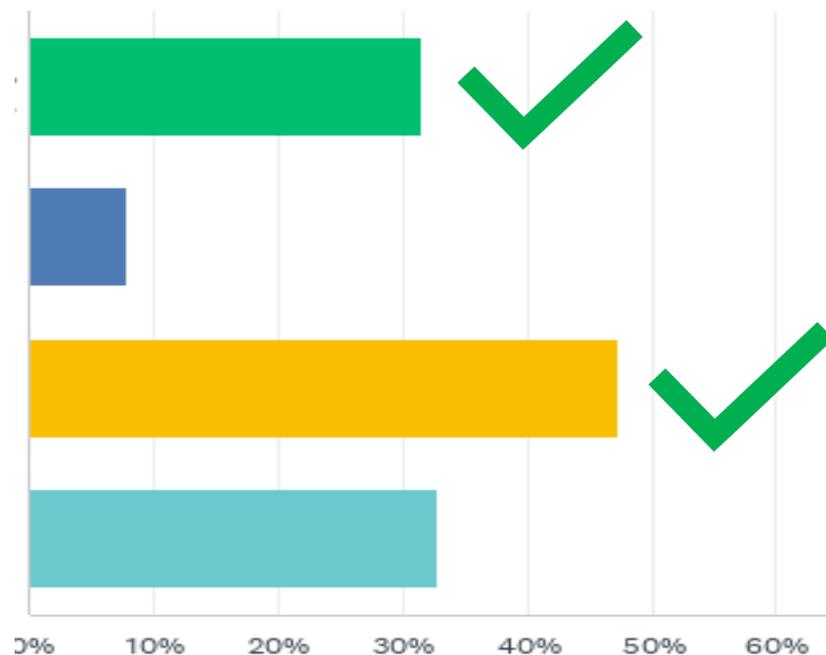
Q10: Etre vigilant au temps de parole et à la qualité de l'écoute apportée a la parole des femmes lors de mes réunions d'équipe, c'est (réponses multiples possibles) :

Indispensable, sinon les hommes prennent statistiquement plus la parole que les femmes.

Bizarre, je ne vais pas chronométrer le temps de parole de tout le monde.

Il n'y a pas de différence de qualité d'écoute de la parole des hommes et de celle des femmes

Intéressant, je ne m'étais pas posé la question et je vais y réfléchir.

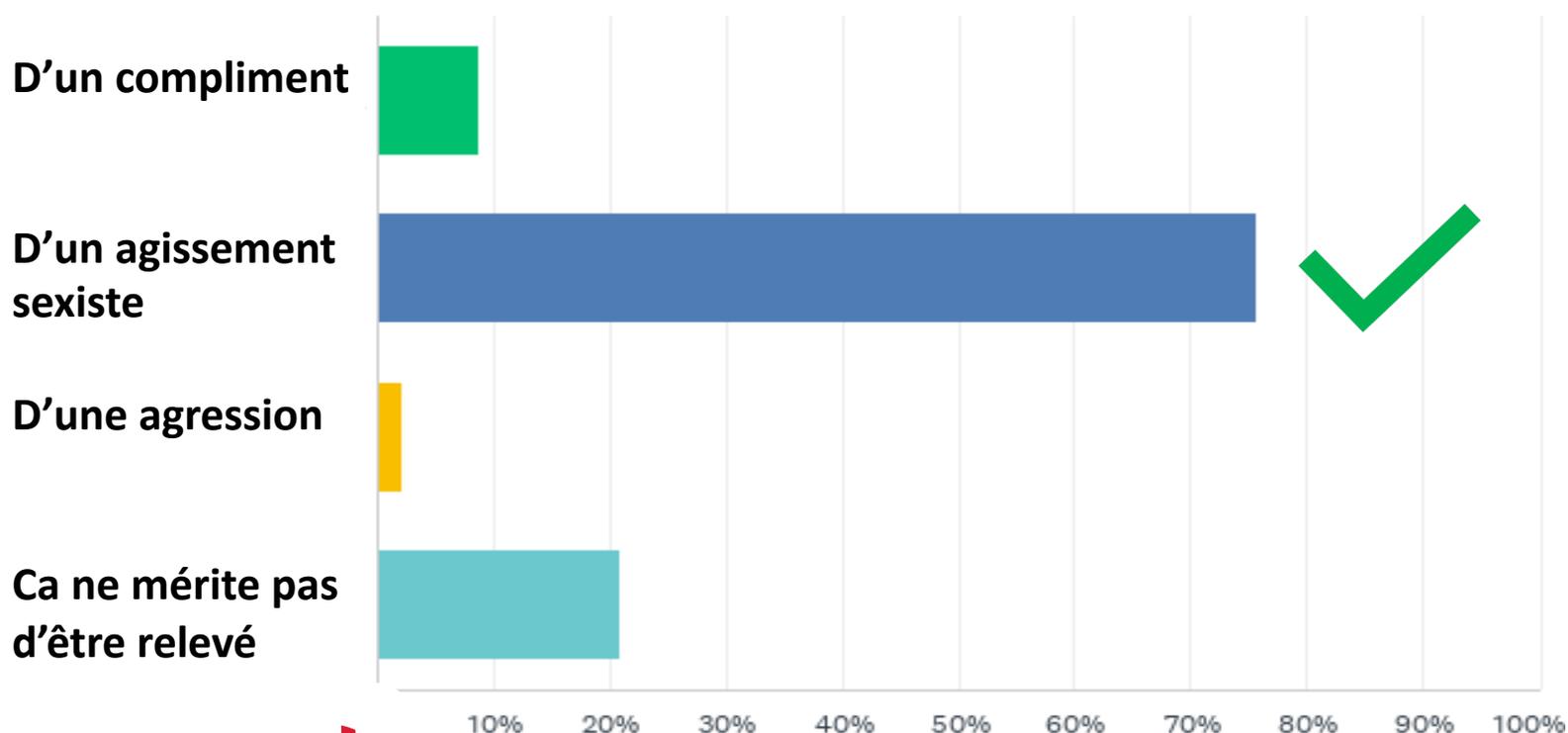


C'est à la fois indispensable mais également intéressant.

Au sein de l'espace professionnel la prise de parole est un enjeu important en matière d'évolution de carrière et de visibilité. Or la répartition de la parole entre les femmes et les hommes est encore loin d'être équitable. Selon une étude de 2012 de la Princeton University les hommes utiliseraient 75% du temps de parole au cours d'une réunion de travail et interrompraient une femme 23% plus souvent qu'un autre homme (<https://www.cambridge.org/core/journals/american-political-science-review/article/abs/gender-inequality-in-deliberative-participation/CE7441632EB3B0BD21CC5045C7E1AF76>).

Selon une autre étude de l'Université Harvard de 2014 il est révélé que plus le grand est plus les hommes ont tendance à prendre la parole (<https://www.nature.com/articles/srep05604>) Ce déséquilibre dans la répartition du temps de paroles peut nuire à la participation équitable des femmes et peut par conséquent contribuer à la perpétuation des stéréo

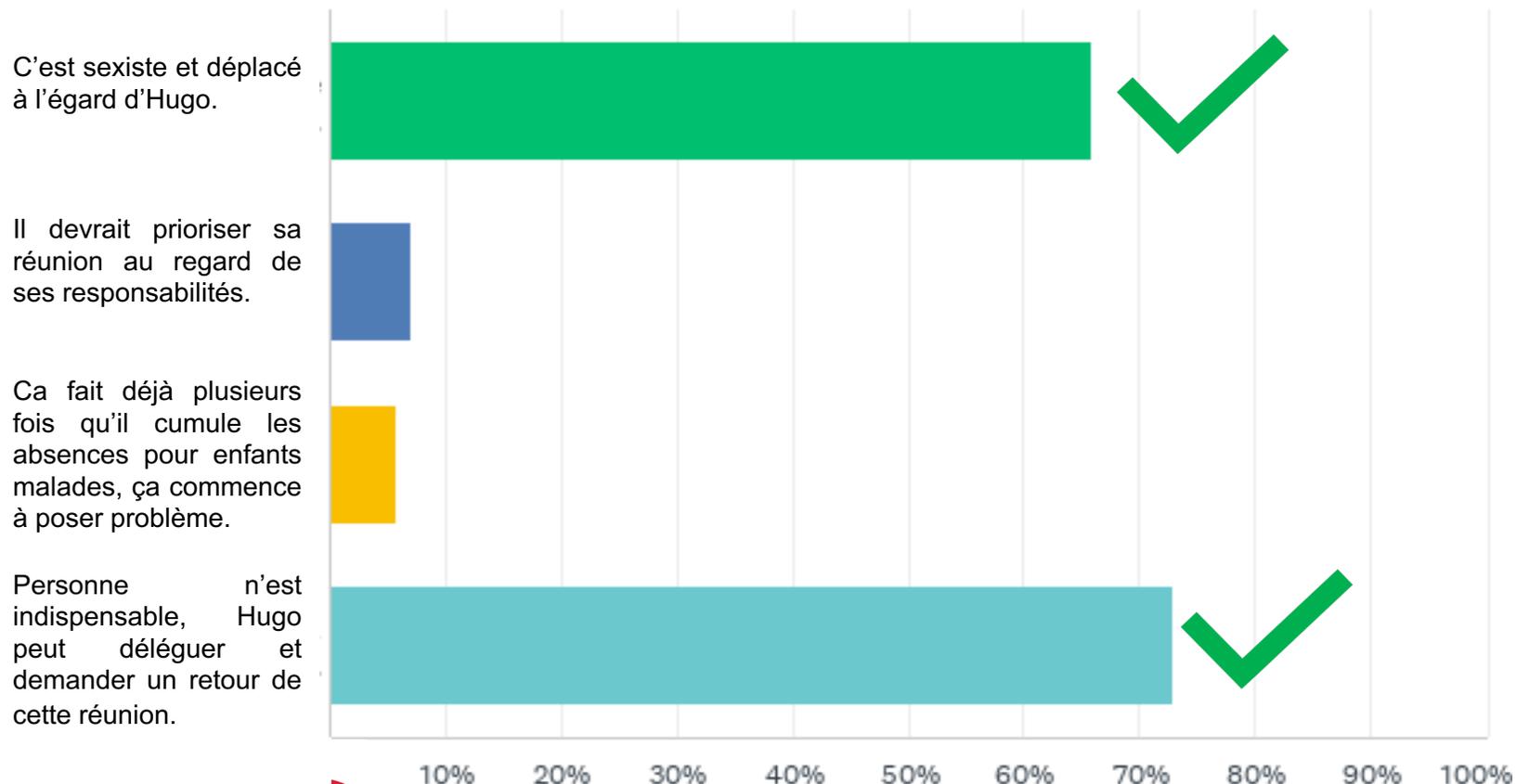
Q11: Lors de son entretien annuel d'évaluation, Mathilde, attachée d'administration hospitalière, s'entend dire par son directeur adjoint : « *j'apprécie de travailler avec vous, comme toutes les femmes, vous êtes douce, discrète, sensible.* ». Il s'agit :



Il s'agit ici aussi d'un agissement sexiste basé sur des stéréotypes féminins.

Là encore le fait d'assigner un individu à une tâche en fonction de son genre constitue un agissement sexiste et une discrimination. Les managers en responsabilité hiérarchique doivent veiller à ce que les compliments qu'ils font dans le cadre des entretiens individuels conservent un aspect purement professionnel basé sur les qualités et compétences individuelles.

Q12: Hugo est ingénieur hospitalier. Il prévient son équipe en arrivant au travail qu'il ne pourra pas participer à une réunion ce jour car il doit récupérer son fils malade à la crèche. L'un de ses adjoints lui dit : « *Pourquoi ce n'est pas ta femme qui y va ? On a vraiment besoin que tu sois là sur cette réunion qui a été préparée de longue date précisément en fonction de ton agenda* ». Que pouvez-vous dire de cette situation (plusieurs réponses possibles):



Il s'agit d'une remarque déplacée et sexiste. En outre Hugo peut en principe déléguer cette réunion et demander un compte-rendu de celle-ci.

Si le rôle de chacun dans les institutions dont nous sommes les managers est important, il convient de mettre en place les organisations permettant de répondre à ce type de situation.

Q13. Comment réagiriez-vous si vous étiez à la place d'Hugo ? (suite de la question précédente)

Quand on a des hautes responsabilités on doit donner la priorité aux réunions stratégiques, le manque de moyens humains dans la santé ne permet malheureusement pas d'intégrer le risque d'absences d'un cadre de haut niveau.

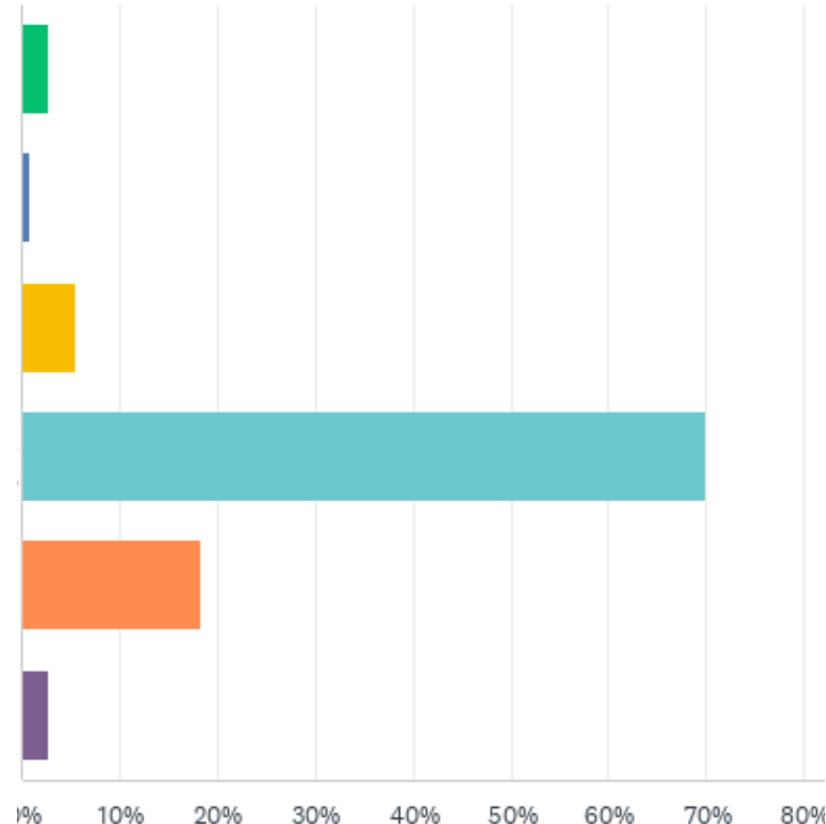
Quand on a des enfants en bas âge mieux vaut renoncer à exercer de suite de hautes responsabilités et attendre que les enfants grandissent pour être pleinement disponible.

Quand on a des enfants en bas âge et de hautes responsabilités, il vaut mieux pouvoir compter sur un conjoint disponible pour gérer les absences pour enfant malade, les responsabilités nécessitent de la disponibilité.

Personne n'est indispensable, même au plus haut niveau, une bonne organisation devrait permettre de déléguer et d'organiser un retour de la réunion, même à moyens humain réduits.

Cette dernière suggestion (réponse D) me semble idéale mais complètement utopique.

Autres (suggestions des répondants)

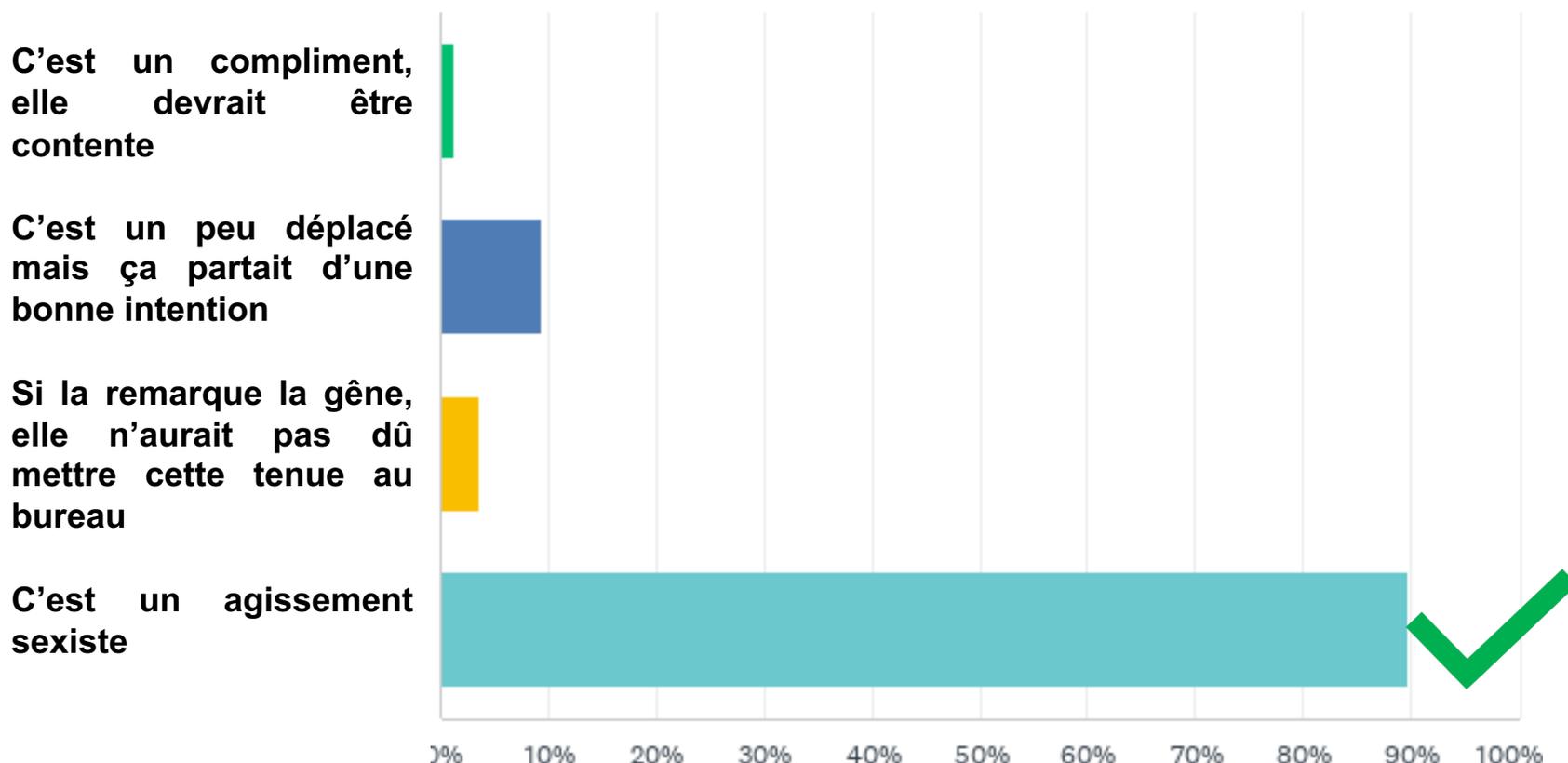


Cette question n'appelait pas de bonne réponse en particulier.

Comme pour la question précédente il convient de mettre en place des organisations adaptées permettant de répondre à ces situations et à concilier les impératifs de la vie professionnelle et de la vie personnelle.

Les réponses complémentaires apportées par les répondants mettent en avant la nécessité de concilier les impératifs si cette demande a un caractère exceptionnel, la possibilité de basculer sur une visioconférence et de façon Générale le besoin de fixer des règles en la matière.

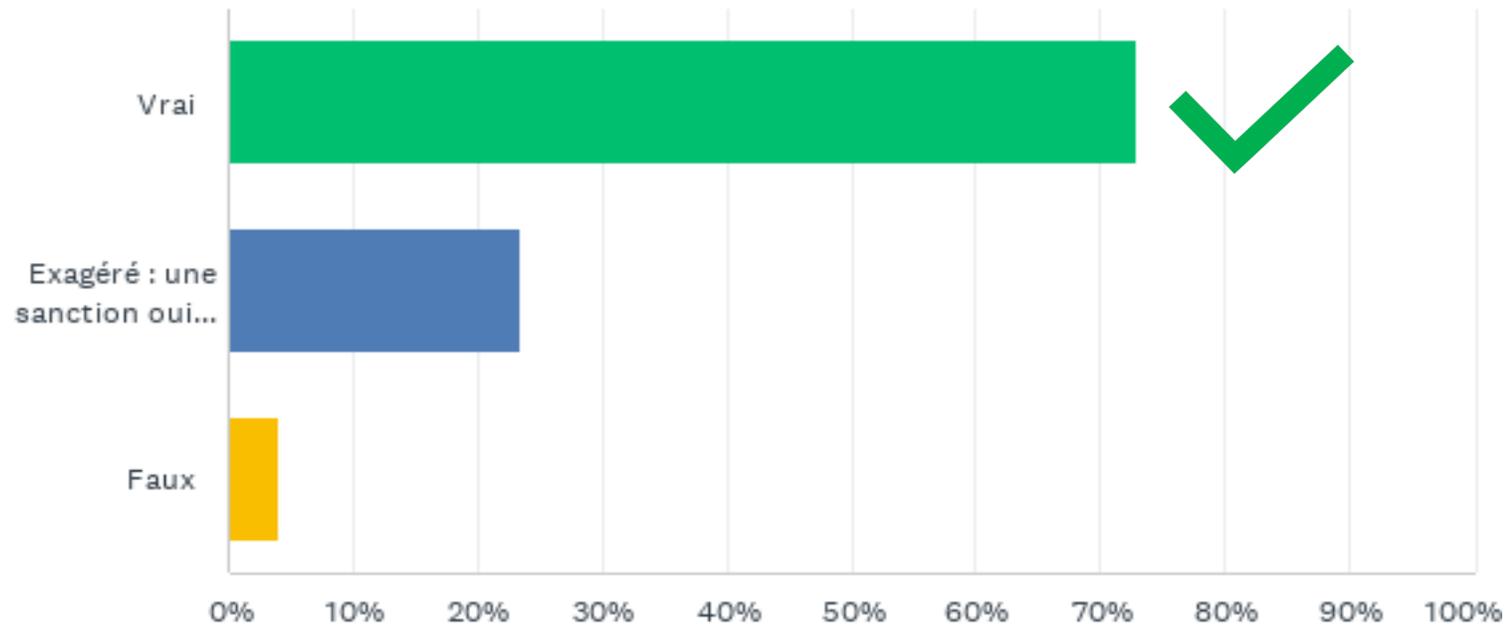
Q14: Un chef d'établissement indique à une directrice adjointe avant de démarrer le CODIR lundi matin que sa robe la met particulièrement en valeur en regardant avec insistance son décolleté



Il s'agit d'un agissement sexiste.

La répétition de remarques et de comportements de ce type sont par ailleurs de nature à créer un climat intimidant et dégradant pouvant constituer du harcèlement sexuel. L'ascendant hiérarchique dans la situation présente peut également être un facteur aggravant.

Q15: Dans la fonction publique, en cas d'agissements sexistes, je peux faire l'objet d'une sanction disciplinaire allant jusqu'à la révocation, c'est :



Vrai. L'échelle des mesures disciplinaires à l'encontre des agissements sexistes peut aller jusqu'à la révocation.

Selon le guide des outils et statutaires mis en place par le Ministère de la Fonction Publique près de 131 mesures disciplinaires ont été prises contre des agents de la Fonction Publique d'Etat en 2021 pour sanctionner des faits d'agissements, de harcèlements et de violences sexuelles et sexistes. Ces mesures couvrent l'ensemble des sanctions possibles, de l'avertissement à la révocation.

(https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Coll%20outils%20de%20la%20GRH/guide_violences-sexistes-2022.pdf)

Réponses aux questions relatives aux engagements et aux actions du SMPS en faveur de l'égalité professionnelle

Retour sur le questionnaire

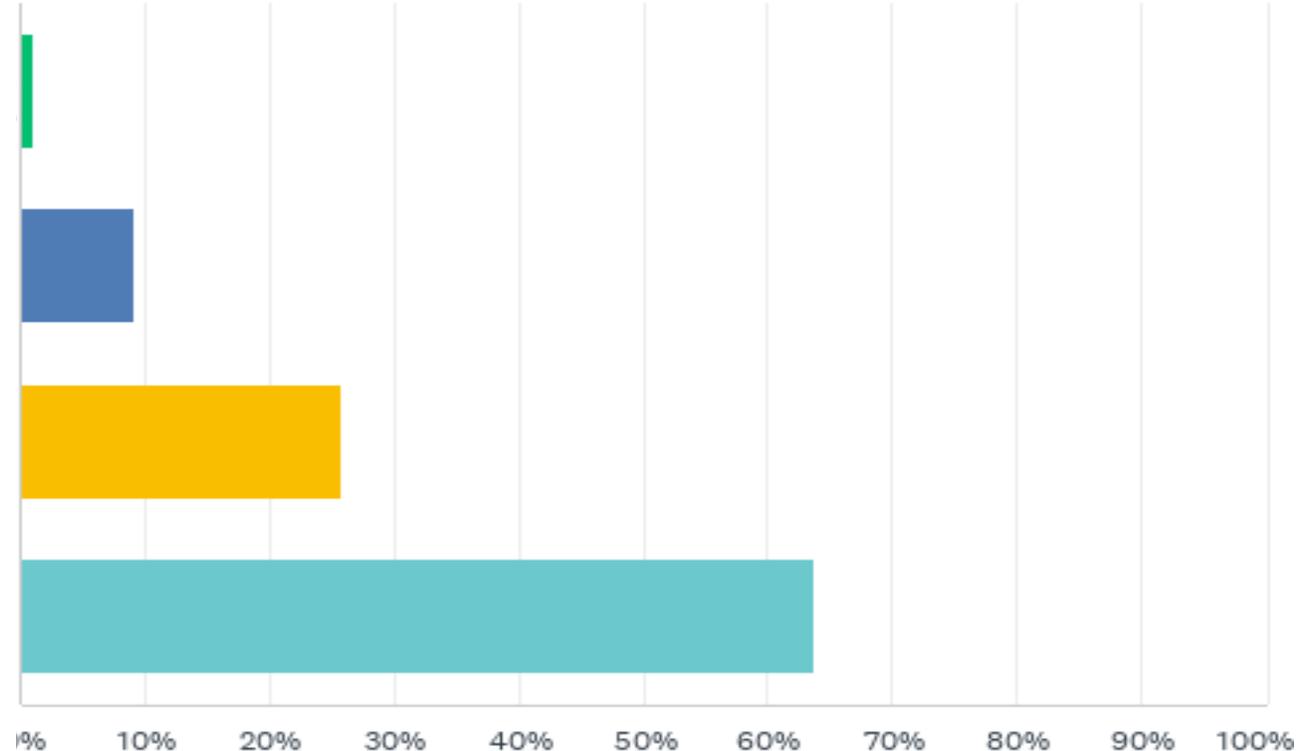
Que vous évoquent les questions de ce questionnaire ?

Elles me mettent mal à l'aise : je ne comprends pas pourquoi on parle de ça au SMPS, c'est vraiment n'importe quoi. Le wokisme est vraiment un fléau.

Je comprends que le sexisme est un sujet mais cela me laisse songeur sur l'avenir de notre société : on ne peut plus rien dire ou plus rien faire.

Elles me donnent à réfléchir sur mon comportement et celui des autres vis-à-vis du sexisme ordinaire.

Cela m'intéresse et j'aimerais en apprendre plus car je me rends compte que des progrès restent à faire et que ce sujet me concerne tout autant que mes collègues.



Près de 80% des répondants partagent l'idée que la question des comportements et des agissements sexistes dans le milieu professionnel est un sujet qui mérite réflexion et dont les connaissances ou la sensibilisation peut être encore améliorés

Je suis intéressé(e) pour que le SMPS développe ou appuie des actions de sensibilisation sur le sexisme du quotidien au sein de mon établissement ?

