

Évaluation du dispositif ministériel de prévention et de lutte contre les agissements et violences sexistes et sexuelles au ministère de l'intérieur

Tome 2 : Méthodologie, contenu et résultats
du questionnaire adressé aux cadres supérieurs

INSPECTION GENERALE
DE L'ADMINISTRATION
N° 23060-R2



- Février 2024 -

INSPECTION GENERALE
DE L'ADMINISTRATION
N° 23060-R2

Évaluation du dispositif ministériel de prévention et de lutte contre les agissements et violences sexistes et sexuelles au ministère de l'intérieur

Tome 2 : Méthodologie, contenu et résultats
du questionnaire adressé aux cadres supérieurs

Établi par

Renaud FOURNALÈS
Inspecteur général
de l'administration

Sarah DEVOUCOUX
Inspectrice générale
adjointe de l'administration

Arnaud TEYSSIER
Inspecteur général
de l'administration

- Février 2024 -

SOMMAIRE

1	Méthodologie de conception et impact du questionnaire	9
1.1	Méthodologie de conception du questionnaire.....	9
1.1.1	<i>Objectifs du questionnaire</i>	<i>9</i>
1.1.2	<i>Périmètre des destinataires du questionnaire</i>	<i>10</i>
1.2	Impact du questionnaire	11
1.2.1	<i>Calendrier de diffusion</i>	<i>11</i>
1.2.2	<i>Dynamique de participation</i>	<i>12</i>
1.2.3	<i>Profil des répondants</i>	<i>12</i>
2	Contenu du questionnaire	15
2.1	Message de début.....	15
2.2	Questionnaire.....	15
2.3	Message de fin.....	24
3	Résultats du questionnaire	25

INTRODUCTION

Par lettre de mission en date du 6 juin 2023, en réponse à une recommandation formulée dans le cadre d'une enquête administrative portant sur la situation d'un cadre dirigeant, il est demandé à l'IGA d'évaluer le dispositif ministériel de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) et les discriminations au travail, aux fins d'en renforcer l'efficacité au bénéfice de tous les agents.

Il est également attendu une attention particulière à la situation de l'encadrement supérieur de l'État compte tenu de son devoir d'exemplarité et de sa responsabilité managériale en termes de signalement et de traitement de ces situations.

Pour mener ses travaux, la mission a notamment procédé à une enquête adressée à près de 4 000 cadres supérieurs du ministère au moyen d'une invitation électronique – nominative avec code individuel non cessible – à répondre à un questionnaire en ligne. **Le taux de réponse de 44,2%**, soit près de la moitié des cadres interrogés, s'est révélé en lui-même remarquable pour une enquête de ce type. L'enquête a été réalisée selon un procédé garantissant l'anonymat de chaque réponse.

Ce tome d'annexes vise à restituer le fruit de cette démarche de manière plus analytique et exhaustive que dans le rapport de la mission, qui en reprenait les principaux constats.

La première partie expose la méthodologie retenue par la mission pour conduire ses travaux et l'impact du questionnaire auprès du public concerné.

La deuxième partie présente le contenu du questionnaire.

La troisième partie contient les résultats du questionnaire pour l'ensemble des questions posées.

Pour mémoire, le rapport principal préconise la restitution à court terme, par l'autorité hiérarchique, des constats issus de ce questionnaire, soulignant notamment les écarts de perception du phénomène observé¹.

Elle considère en effet que cet exercice constituerait, vis-à-vis des cadres supérieurs, un signal fort de la volonté de traiter ces sujets de manière transparente tout en favorisant leur appropriation et une véritable prise de conscience collective.

Les résultats du questionnaire pourraient également être exploités très utilement dans le cadre de la formation des cadres supérieurs et dirigeants.

Ils doivent enfin être pris en compte dans le cadre d'une démarche plus globale que la mission appelle de ses vœux consistant à diligenter, à un rythme bisannuel, une enquête de victimation, tous périmètres, pour connaître, comprendre et surtout suivre la perception par les agents des agissements et violences sexistes et sexuelles au sein du MIOM².

¹ Rapport IGA N° 23060-R2, février 2024, p. 21.

² Rapport IGA N° 23060-R2, février 2024, recommandation n° 1, p. 16.

1 METHODOLOGIE DE CONCEPTION ET IMPACT DU QUESTIONNAIRE

La mission a procédé à une enquête directe adressée à près de **4 000 cadres supérieurs du ministère de l'intérieur et des outre-mer (MIOM)**, au moyen d'une invitation électronique nominative avec code individuel non cessible les engageant à répondre à un questionnaire en ligne.

1.1 Méthodologie de conception du questionnaire

1.1.1 Objectifs du questionnaire

Trois raisons majeures ont conduit la mission à retenir, dès le début de ses travaux, le principe d'un questionnaire adressé à tous les cadres supérieurs des trois périmètres identifiés (SG, PN et GN) :

- L'absence de données disponibles sur la perception du phénomène des agissements sexistes et des violences sexistes et sexuelles (VSS) spécifiquement par les cadres supérieurs, public au cœur de la commande ;
- La nécessité de disposer de données non seulement qualitatives (entretiens et auditions), mais aussi quantitatives, pour apprécier l'impact de l'action conduite en matière de prévention et de lutte contre le phénomène ;
- Le souhait de proposer, sur un sujet sensible, un cadre d'expression direct et distinct des circuits hiérarchiques traditionnels, que permet l'échange avec une inspection générale de l'Etat.

La mission a souhaité interroger les répondants sur tout le spectre des agissements sexistes et des VSS : remarques, compliments ou plaisanteries relatives au genre, au physique et/ou aux vêtements ; demandes formulées en fonction du genre et non du poste ; regards appuyés sur le corps ; prise de photographie(s) non sollicitée(s) de la personne ; propositions ou demandes explicites ou suggérées de faveurs sexuelles ; tentatives de rapprochement physique ou l'absence de respect de la zone de distance personnelle ; gestes physiques déplacés ; tentative(s) d'agression sexuelle ; agression sexuelle.

Le recours à l'outil Lime Survey, hébergé et développé par le SGAMI Est et classiquement mobilisé pour ce type d'enquêtes, a permis d'interroger chacune et chacun de manière anonyme, pour respecter l'impératif absolu de confidentialité et de confiance.

Le questionnaire comprenait trois grandes parties correspondant à ses trois grands objectifs :

- 1) Situation du ou de la répondant(e) : l'objectif était de disposer d'une photographie des profils des répondant(e)s ;
- 2) Perception des comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle au MIOM comme victime ou comme témoin : l'objectif était de connaître la perception de ces comportements par les répondant(e)s dans leur contexte de quotidien de travail, s'agissant tant de leur fréquence que de leur nature ;
- 3) Accessibilité et lisibilité du dispositif de signalement des comportements inadaptés au travail : l'objectif était de mesurer le degré de connaissance du ou des dispositifs mis à la disposition des cadres et encadrant(e)s et d'apprécier la qualité de la formation qui leur est dispensée.

1.1.2 Périmètre des destinataires du questionnaire

Un travail itératif a été conduit avec les trois périmètres « RH » identifiés (SG, PN et GN) pour préciser la liste exacte des cadres supérieurs destinataires du questionnaire et faire en sorte qu'elle réponde à la même logique pour chaque périmètre, tout en tenant compte de certaines contraintes techniques.

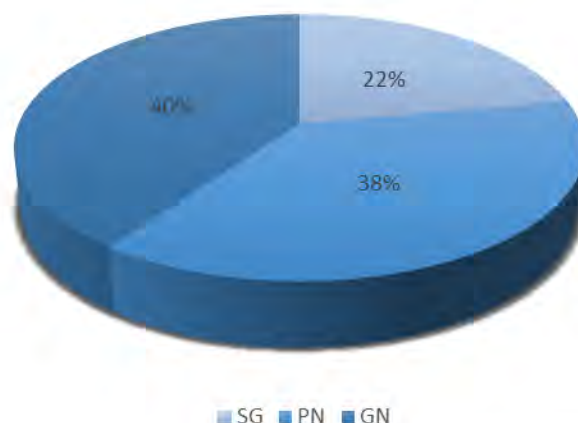
La mission a adopté une double approche :

- S'adresser aux hauts fonctionnaires du MIOM, en poste au sein de celui-ci ou à l'extérieur (mobilités) ;
- En excluant le « top management » (cadres dirigeants, tels que, par exemple, préfets, directeurs zonaux de la police nationale ou commandants de régions de gendarmerie), avec lequel la mission a eu, pour une partie de celui-ci, des entretiens spécifiques.

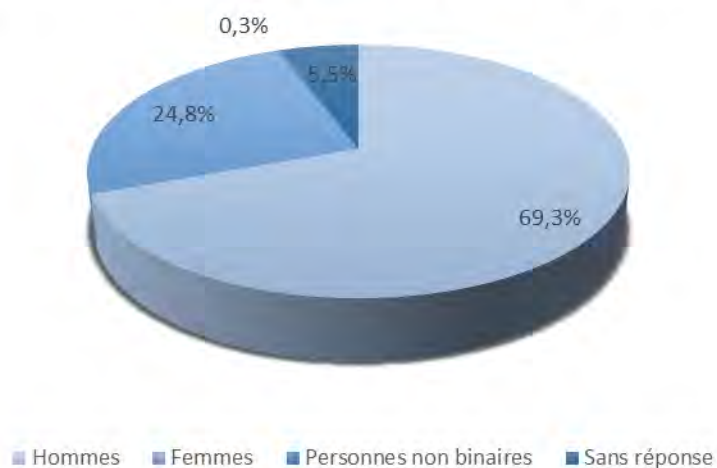
	SG	PN	GN
Cadres supérieurs inclus	Cadres A+ en poste au sein des services territoriaux, en administration centrale, à l'inspection générale de l'administration et dans les opérateurs	Commissaires en activité ou en mobilité à l'extérieur (secteurs public ou privé)	Officiers supérieurs à partir du grade de lieutenant-colonel quelle que soit leur affectation Personnels civils A+
Cadres « dirigeants » non inclus Et catégories de cadres supérieurs non sollicités (questions de périmètres ou sujets techniques)	Secrétaire général du MIOM Préfets Directeurs d'administration centrale DDI Directeurs d'opérateurs	DGPN et adjointe Cheffe de l'IGPN DISA et DISA adjoints Préfet de police de Paris DZPN DGSI et RAID Élèves de l'ENSP	DGGN et major général Chef de l'IGGN Commandants de région Élèves officiers Chefs d'escadron Personnels en congé de longue durée pour maladie Personnels en OPEX

Au total, le questionnaire a été adressé à **3 800 cadres** du MIOM, répartis de la façon suivante, selon le périmètre puis selon le genre.

Répartition par périmètre des cadres supérieurs sollicités



Répartition par genre des cadres supérieurs sollicités



1.2 Impact du questionnaire

1.2.1 Calendrier de diffusion

Le questionnaire a été diffusé le mercredi 15 novembre 2023 matin.

Pour favoriser la confiance et préserver la liberté de chacune et chacun d’y répondre ou non, la mission a choisi de ne pas effectuer de relance.

Le questionnaire a été ouvert durant une période de huit semaines, soit jusqu’au 9 janvier 2024.

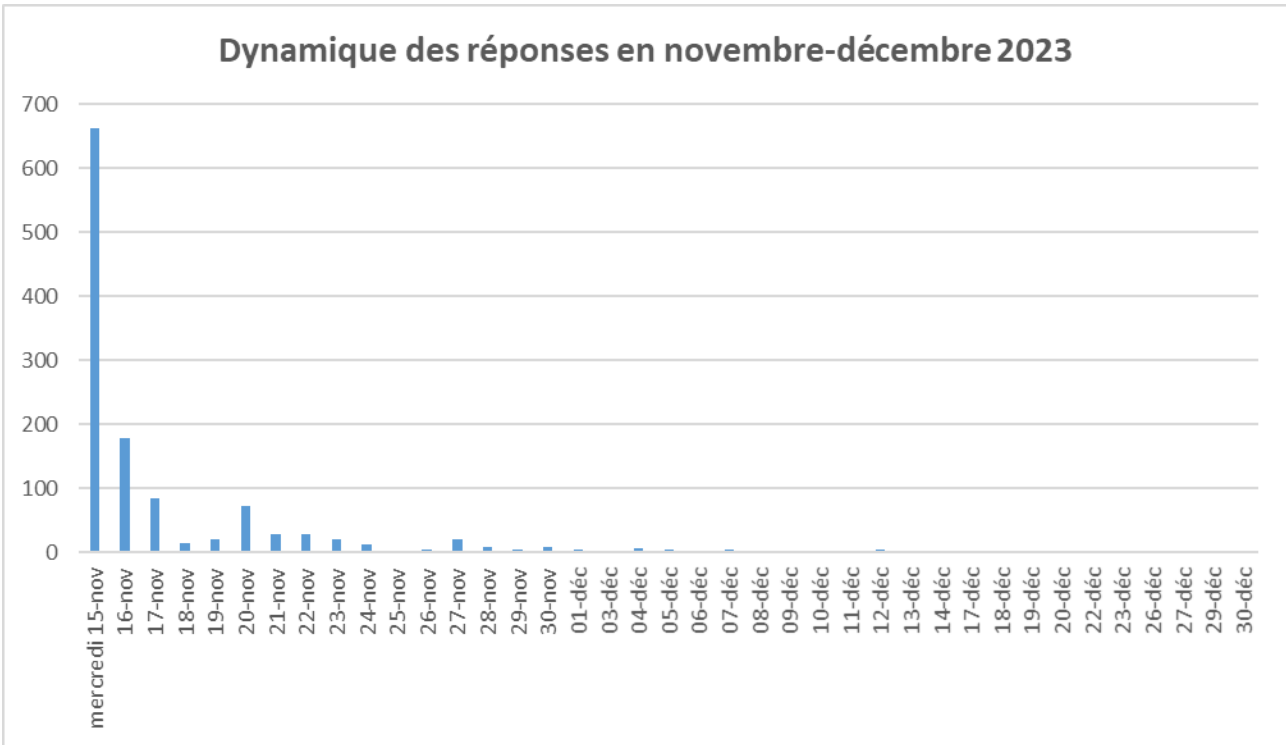
1.2.2 Dynamique de participation

3 600 cadres supérieur(e)s effectivement sollicité(e)s³.

Le taux de réponse effectif s'élève à 44,2%.

Environ 5% des répondant(e)s (~80) n'ont pas « joué le jeu » et ont renvoyé un questionnaire vide.

67% des 1 600 réponses ont été transmises durant la première semaine de mise en ligne du questionnaire. 73% des réponses ont été transmises durant la première quinzaine.



1.2.3 Profil des répondants

1.2.3.1 Données sociodémographiques

Plus d'un répondant sur quatre est une femme.

Genre		
Homme	Femme	Autre*
71,60%	25,60%	2,70%

* Sans réponse ou ne souhaite pas répondre

³ 5,3% des coordonnées professionnelles transmises par les périmètres SG, PN et GN étaient erronées (environ 200 adresses électroniques).

Plus d'un répondant sur deux a entre 45 et 54 ans.

Âge						
< 25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	> 64 ans	Autre*
0,10%	5,10%	18,20%	51,30%	22,30%	1,00%	2,10%

1.2.3.2 Données relatives à la fonction

Un répondant sur deux appartient à la gendarmerie nationale.

Périmètre			
SG	PN	GN	Sans réponse
20,70%	24,40%	50,40%	4,50%

Plus de neuf répondant sur dix sont des fonctionnaires.

Statut		
Fonctionnaire ou assimilé(e)	Contractuel(le)	Ne souhaite pas répondre
93,60%	0,60%	5,70%

Près de trois répondants sur cinq ont plus de vingt ans d'ancienneté au MIOM.

Ancienneté au MIOM					
< 2 ans	< 5 ans	< 10 ans	> 10 ans	> 20 ans	Ne souhaite pas répondre
3,00%	5,70%	5,30%	25,70%	57,80%	2,50%

Plus de la moitié des répondants exercent leurs fonctions en administration centrale ou dans un service départemental (hors préfecture).

Poste	
Administration centrale	30,20%
Service zonal	10,00%
Service départemental	24,40%
Préfecture	12,80%
Direction régionale	6,20%
Direction départementale interministérielle	0,20%
Opérateur	0,30%
Service d'inspection	3,70%
Administration hors périmètre MIOM	1,30%
Entreprise para-publique ou privée	0,20%
Autre*	10,80%

2 CONTENU DU QUESTIONNAIRE

Sexisme et comportements inadaptés au travail ? L'IGA vous consulte !

2.1 Message de début

Sexisme et comportements inadaptés au travail ? Donnez votre perception de votre environnement et de vos conditions de travail !

L'IGA s'est vu confier par le ministre de l'intérieur et des outre-mer une mission d'évaluation du dispositif ministériel de prévention et de lutte contre les comportements inadaptés à caractère sexiste et/ou à connotation sexuelle au travail, qui tous ont en commun de placer la personne visée dans une situation d'inconfort, voire de mal-être ou de souffrance au travail.

Pour mener à bien ses travaux, la mission IGA souhaite notamment recueillir la parole des cadres supérieur(e)s du ministère, au regard des contraintes particulières qu'ils et elles peuvent rencontrer dans ces situations.

C'est pourquoi elle vous propose de répondre au questionnaire suivant. Les réponses lui sont transmises directement et exclusivement, de manière totalement anonyme. Le temps de remplissage est d'environ 12-15 minutes.

Merci par avance de votre mobilisation !

Arnaud TEYSSIER et Renaud FOURNALES, inspecteurs généraux, et Sarah DEVOUCOUX, inspectrice

2.2 Questionnaire

1) Situation professionnelle du ou de la répondant(e)

Ici, il s'agit de renseigner votre situation professionnelle à l'instant T, au moment du remplissage du questionnaire.

A1-Vous êtes :

- Un homme
- Une femme
- Une personne non binaire
- Ne souhaite pas répondre

A2-Votre statut est le suivant :

- Fonctionnaire ou assimilé(e)
- Contractuel
- Ne souhaite pas répondre

A3-Si vous êtes fonctionnaire ou assimilé(e), depuis combien de temps exercez-vous au MIOM :

- Moins de deux ans
- Moins de cinq ans
- Moins de dix ans
- Plus de dix ans
- Plus de vingt ans
- Ne souhaite pas répondre

A4-Vous occupez un poste :

- En administration centrale
- Dans un service zonal
- Dans une direction régionale
- Dans une préfecture de département ou un service départemental
- Dans une direction départementale interministérielle
- Chez un opérateur
- Dans un service d'inspection
- Autre
- Ne souhaite pas répondre

A5-Vous êtes âgé(e) de :

- Moins de 24 ans
- De 25 à 34 ans
- De 35 à 44 ans
- De 45 à 54 ans
- De 55 à 64 ans
- De plus de 64 ans
- Ne souhaite pas répondre

2) Perception des comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle au travail, au sein du ministère de l'intérieur

Ici, il s'agit d'indiquer votre perception dans votre contexte de quotidien, indépendamment d'éventuelles fonctions transversales que vous pourriez occuper spécifiquement sur la problématique du sexisme.

Exemple : si vous êtes chef(fe) d'un bureau en administration centrale et référent égalité, c'est votre expérience quotidienne de chef(fe) de bureau qu'il convient de prendre en compte.

B1-Considérez-vous que ces comportements inadaptés sur votre lieu de travail actuel sont :

- Inexistants
- Rares
- Ponctuels
- Fréquents
- Permanents
- Je m'interroge sur certains comportements sans savoir précisément les qualifier

B2-En prenant un recul de quelques mois ou années selon votre situation, avez-vous le sentiment que ces comportements inadaptés :

- Sont plus fréquents que par le passé
- Demeurent stables dans le temps
- Sont moins nombreux que par le passé
- Je ne sais pas

B3-Ces comportements sont-ils connus des autres cadres supérieur(e) que vous côtoyez dans votre quotidien de travail ?

- Oui, ils font l'objet de discussions informelles entre cadres supérieur(e)s de ma structure / de mon service
- Non
- Je ne sais pas

B4-Ces comportements sont-ils connus de votre hiérarchie directe ?

- Oui
- Non, pas à ma connaissance
- Non, car celle-ci est directement en cause
- Je ne sais pas

B5-Ces comportements sont-ils connus à l'extérieur de votre service/structure ?

- Oui, mes interlocuteurs extérieurs ont pu m'en parler ou y faire des allusions
- Non, pas à ma connaissance
- Je ne sais pas

B6-Au cours de votre parcours professionnel au MIOM, avez-vous déjà été interrogé(e) sur votre perception de ces comportements inadaptés ?

- Oui, dans le cadre d'un baromètre social (préfecture, DDI, SGCD, autre)
- Oui, dans le cadre d'une enquête menée par la direction des ressources humaines
- Oui, dans le cadre d'une enquête menée par un service d'inspection (IGA, IGPN, IGGN, IGSC, autre)
- Oui, dans un autre cadre administratif
- Non
- Je ne me souviens pas

B7-Dans votre poste actuel, avez-vous été ou êtes-vous **victime** de tels comportements inadaptés ?

- Oui
- Non

B8-Dans un ou plusieurs précédent(s) poste(s) au MIOM, avez-vous déjà été **victime** de tels comportements inadaptés ?

- Oui
- Non

B9-Dans votre poste actuel, avez-vous été ou êtes-vous **témoin** de tels comportements subis par un(e) collègue ?

- Oui
- Non

B10-Dans un ou plusieurs précédent(s) poste(s) au MIOM, avez-vous été **témoign de tels comportements inadaptés subis par un(e) ancien(ne) collègue ? ?**

- Oui
- Non

Si vous avez été ou êtes victime de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle :

B11-De quel type de comportements inadaptés s'agit-il ou s'agissait-il ?

- Des remarques, compliments ou plaisanteries relatives à mon genre, à mon physique et/ou à mes vêtements
- Des demandes formulées en fonction de mon genre et non de mon poste
- Des regards appuyés sur mon corps
- La prise de photographie(s) non sollicitée(s) de ma personne
- Des propositions ou demandes explicites ou suggérées de faveurs sexuelles
- Des tentatives de rapprochement physique ou l'absence de respect de ma zone de distance personnelle
- Des gestes physiques déplacés
- Une ou des tentative(s) d'agression sexuelle
- Une agression sexuelle
- Autre

B12-Ces comportements sont-ils ou ont-ils été répétés dans le temps ?

- Oui, leur récurrence a été ressentie comme assimilable à un véritable harcèlement
- Oui, ils sont ou n'étaient pas isolés
- Non, ils se sont produits une seule fois
- Autre

B13-À ce jour, ces comportements envers vous perdurent-ils ?

- Oui
- Non

B14-À ce jour, ces comportements envers d'autres personnes perdurent-ils ?

- Oui
- Non, pas à ma connaissance

B15-Dans quel cadre ces comportements interviennent-ils ou intervenaient-ils ?

- Sans témoin
- Devant témoin(s)
- Les deux

B16-L'auteur(e) de ces comportements est-il/était-il ?

- Un ou une collègue
- Un interlocuteur ou une interlocutrice externe à mon service/à ma structure
- Un ou une supérieur(e) hiérarchique
- Une ou une subordonné(e)
- Autre

B17-Avez-vous signalé ces comportements ?

- Oui, à mon ou ma supérieur(e) hiérarchique direct(e)
- Oui, à certains de mes collègues cadres supérieur(e)s
- Oui, au service RH du service/de la structure à laquelle j'appartiens
- Oui, au service gestionnaire RH de l'administration centrale (DMATES)
- Oui, à une cellule d'écoute
- Oui, au référent ou à la référente égalité de ma structure
- Oui, à la médecine du travail
- Oui, à un(e) assistant(e) social(e)
- Oui, à un autre acteur de la santé au travail
- Oui, à un dispositif de médiation
- Oui, à un(e) psychologue
- Oui, à une association
- Oui, à une organisation syndicale ou un représentant du personnel
- Oui, à un aumônier
- Oui, à mon médecin traitant
- Oui, à un organisme externe au ministère (ex : Défenseur des droits)
- Oui, via une main courante en ligne ou un dépôt de plainte
- Oui, uniquement à mon entourage personnel
- Autre : *rubrique à renseigner* (B18)
- Non

B19-Avez-vous envisagé de demander la protection fonctionnelle ?

- Oui
- Non

B20-Pourquoi n'avez-vous pas signalé ces comportements ?

- Parce que j'ai craint de ne pas être cru(e)
- Par sentiment de culpabilité
- Par sentiment de honte ou par crainte pour ma réputation
- Parce que je n'ai pas perçu dans l'immédiat leur gravité ou le risque que d'autres subissent la même chose
- Parce que d'autres l'avaient fait avant moi
- Par crainte que cela ne change rien
- Par crainte d'éventuelles répercussions sur ma carrière ou mes conditions de travail
- Par méconnaissance de la manière de procéder
- Autre

Si vous avez été ou êtes témoin direct ou indirect de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle :

B21-Si oui, ces comportements vous sont-ils connus ou vous étaient-ils connus :

- Parce que j'en ou j'en étais témoin direct
- Parce qu'ils m'ont été rapportés par la victime
- Parce que j'en ai entendu parler par des collègues
- Parce qu'une enquête administrative a eu lieu

- Autre

B22-De quel type de comportements inadaptés s'agit-il ou s'agissait-il ?

- Des remarques, compliments ou plaisanteries relatives au genre, au physique et/ou aux vêtements
- Des demandes formulées en fonction du genre et non du poste
- Des regards appuyés sur le corps
- La prise de photographie(s) non sollicitée(s) de la personne
- Des propositions ou demandes explicites ou suggérées de faveurs sexuelles
- Des tentatives de rapprochement physique ou l'absence de respect de la zone de distance personnelle
- Des gestes physiques déplacés
- Une ou des tentative(s) d'agression sexuelle
- Une agression sexuelle
- Autre

B23-Ces comportements sont-ils ou ont-ils été répétés dans le temps ?

- Oui, leur récurrence a été ressentie comme assimilable à un véritable harcèlement
- Oui, ils sont ou n'étaient pas isolés
- Non, ils se sont produits une seule fois
- Autre

B24-À ce jour, ces comportements à l'égard de la victime perdurent-ils ?

- Oui
- Non

B25-L'auteur(e) de ces comportements est-il/était-il ?

- Un ou une collègue
- Un interlocuteur ou une interlocutrice externe à son service/à sa structure
- Un ou une supérieur(e) hiérarchique
- Une ou une subordonné(e)
- Autre

B26-Avez-vous adressé des conseils à la victime ?

- Oui, à sa demande
- Oui, de ma propre initiative
- Non

B27 -Vers quel interlocuteur l'avez-vous orienté ?

- Son ou sa supérieur(e) hiérarchique direct(e)
- Le service RH du service/de la structure à laquelle elle appartient
- Le service gestionnaire RH de l'administration centrale (DMATES)
- Une cellule d'écoute
- Un(e) référent(e) égalité
- La médecine du travail
- Une(e) assistant(e) social(e)
- Un autre acteur de la santé au travail
- Un(e) psychologue
- Une association

- Une organisation syndicale ou un représentant du personnel
- Un aumônier
- Son médecin traitant
- Un organisme externe au ministère (ex : Défenseur des droits)
- Un service de police ou de gendarmerie ou le Procureur de la République
- Autre : *rubrique à renseigner* (B28)

B29-Avez-vous proposé à la victime de signaler vous-même les faits ?

- Oui, je le lui ai proposé spontanément
- Oui, je le lui ai proposé après avoir fait des recherches sur le sujet
- Non

B30-Avez-vous envisagé de recourir à l'article 40 du code de procédure pénale ?

- Oui
- Non

B31-Avez-vous signalé les faits ?

- Oui
- Non

B32-Pourquoi n'avez-vous pas signalé les faits ?

- Parce que la victime ne le souhaitait pas
- Parce que je n'ai pas été en mesure d'évaluer la consistance ou la gravité réelle de ces faits
- Parce que je ne me suis pas senti(e) légitime à le faire
- Par crainte d'éventuelles répercussions sur ma carrière ou mes conditions de travail
- Par méconnaissance de la manière de procéder
- Parce que j'ai pensé que l'auteur(e) des faits était « intouchable »
- Autre

B33-Connaissez-vous un ou des agent(s) ayant procédé à un signalement de ce type de comportements en mobilisant le dispositif ministériel prévu à cet effet ?

- Oui
- Non

B34-Selon vous, ce signalement a-t-il été suivi d'effets ?

- Oui, la situation a cessé
- Oui, mais de manière insuffisante à mon sens
- Non
- Je n'ai eu aucune information sur le sujet

B35-Si vous étiez vous-même la victime de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle au travail, à quel(s) interlocuteur(s) feriez-vous appel prioritairement ? *Rubrique à renseigner*

3) Notoriété, accessibilité et lisibilité du dispositif ministériel de signalement des comportements inadaptés au travail

Ici, il s'agit d'indiquer votre degré de connaissance du ou des dispositifs mis à votre disposition par le ministère dans vos fonctions d'agent public et de cadre et encadrant(e) et d'apprécier la formation qui a pu vous être dispensée sur ces sujets.

C1-Savez-vous que le MIOM applique des directives interministérielles en matière de prévention et de lutte contre les comportements inadaptés à caractère sexiste et les violences sexistes et sexuelles au travail ?

- Oui
- Non

C2-Connaissez-vous l'existence au sein du ministère d'un dispositif, propre à votre périmètre, de prévention et de lutte contre les comportements inadaptés à caractère sexiste et les violences sexistes et sexuelles permettant de signaler ces comportements ?

- Oui, j'en ai une connaissance précise
- Oui, j'en ai entendu parler mais je ne le connais pas précisément
- Non

C3- En tant que cadre et encadrant(e), considérez-vous que vous êtes correctement informé(e) par votre employeur sur la marche à suivre pour signaler ces comportements ?

- Oui
- Non

C4-Avez-vous reçu une formation relative à la prévention et à la lutte contre les comportements inadaptés à caractère sexiste au travail ?

- Oui, j'ai reçu plusieurs formations en présentiel
- Oui, j'ai participé à un ou plusieurs modules de formation en ligne
- Non, j'ai seulement été destinataire d'un document d'information écrit
- Je considère que je me suis formé(e) au contact de pairs ayant eu à traiter ce type de comportements
- Non, mais cette formation est d'ores et déjà programmée sur 2023-2024
- Non, je n'ai reçu aucune formation

C5-Comment qualifieriez-vous globalement la formation que vous avez reçue à ce jour ?

- Rudimentaire
- Théorique
- Opérationnelle
- Insuffisante
- Utile
- Interactive
- Descendante
- Suffisante
- Pertinente

C6- Que vous a apporté la formation reçue ?

- Elle facilite l'identification et la détection de ces comportements
- Elle vous permet désormais de réagir de manière appropriée si vous étiez victime ou témoin de tels comportements inadaptés
- Elle vous fournit les outils managériaux adéquats pour agir et réagir en tant qu'encadrant vis-à-vis de tels comportements inadaptés portés à votre connaissance
- Elle demeure inadaptée à vos besoins

C7-Souhaiteriez-vous recevoir une formation sur la prévention et la lutte contre les comportements inadaptés à caractère sexiste au travail ?

- Oui, j'en ressens le besoin
- Oui, pourquoi pas ?
- Non, je considère que je suis déjà formé(e) et en capacité de traiter une situation de ce type
- Non, je n'en vois pas l'intérêt

C8-Considérez-vous que la prévention et la lutte contre les comportements inadaptés à caractère sexiste au sein du MIOM est :

- Très insuffisante
- Insuffisante
- Correcte
- Plutôt efficace
- Très efficace

C9-De manière générale, en tant que cadre et encadrant(e), considérez-vous que vous êtes correctement informé(e) sur les outils managériaux à votre disposition pour agir dans le domaine de la prévention et de la lutte contre les comportements inadaptés à caractère sexiste au travail ?

- Oui
- Non

C10-Connaissez-vous d'autres dispositifs ministériels qui vous semblent plus efficaces que celui du MIOM ?

Rubrique à renseigner

C11-Connaissez-vous des structures, publiques ou privées, ayant mis en place un dispositif qui vous semble particulièrement efficace ou dont les bonnes pratiques pourraient inspirer utilement le MIOM ?

Rubrique à renseigner

C12-Souhaitez-vous formuler des idées pour améliorer le dispositif ministériel existant de prévention et de lutte contre les comportements inadaptés à caractère sexiste et les violences sexistes et sexuelles au travail ?

Rubrique à renseigner

2.3 Message de fin

La mission vous remercie pour votre participation !

Positionnée auprès du ministre de l'intérieur, l'inspection générale de l'administration agit dans un cadre juridique fixé par le décret n° 2022-1627 du 23 décembre 2022 relatif à l'organisation et aux missions du service, dont l'article 10 dispose que : « *Les membres du service veillent à recueillir les témoignages dans des conditions qui ne soient pas de nature à exposer leurs auteurs à un préjudice* ».

La mission examinera tout courrier ou courriel qui pourrait lui être transmis à titre confidentiel sur le sujet de ces comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle.

Arnaud TEYSSIER (arnaud.teyssier@iga.interieur.gouv.fr), Renaud FOURNALES (renaud.fournales@iga.interieur.gouv.fr) et Sarah DEVOUCOUX (sarah.devoucoux@iga.interieur.gouv.fr)

3 RESULTATS DU QUESTIONNAIRE

Sexisme et comportements inadaptés au travail ? L'IGA vous consulte !

Résultats

Questionnaire 377954

Nombre d'enregistrement(s) pour cette requête :	1592
Nombre total d'enregistrements pour ce questionnaire :	1592
Pourcentage du total :	100.00%

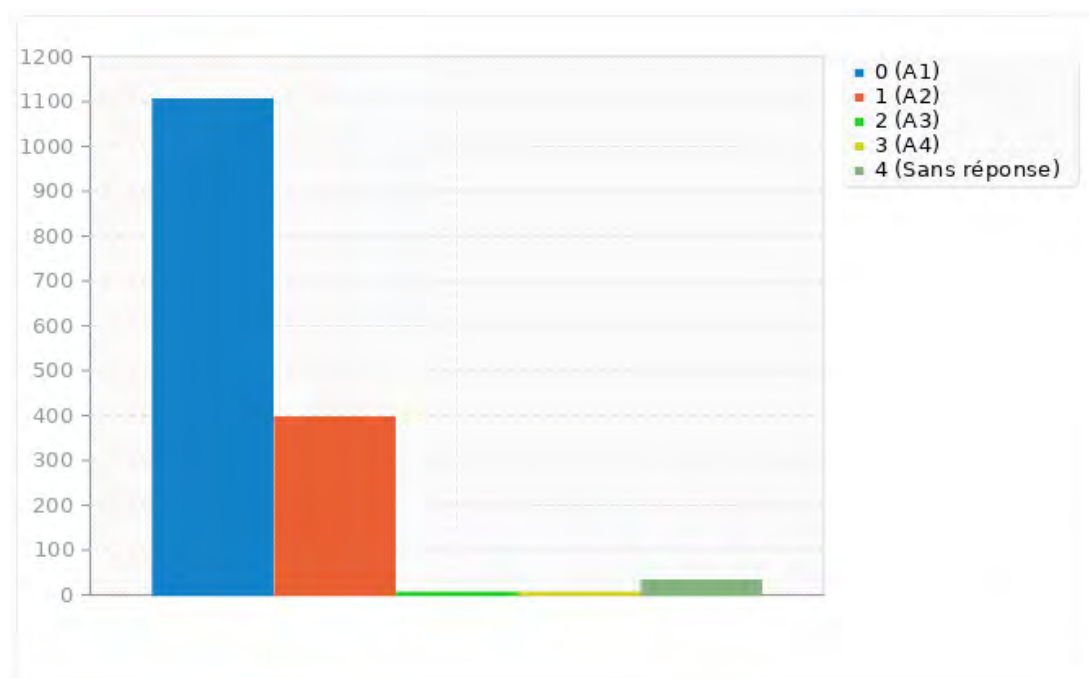
Résumé pour A1

Vous êtes :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Un homme (A1)	1104	71.64%
Une femme (A2)	395	25.63%
Une personne non binaire (A3)	5	0.32%
Ne souhaite pas répondre (A4)	5	0.32%
Sans réponse	32	2.08%

Résumé pour A1

Vous êtes :



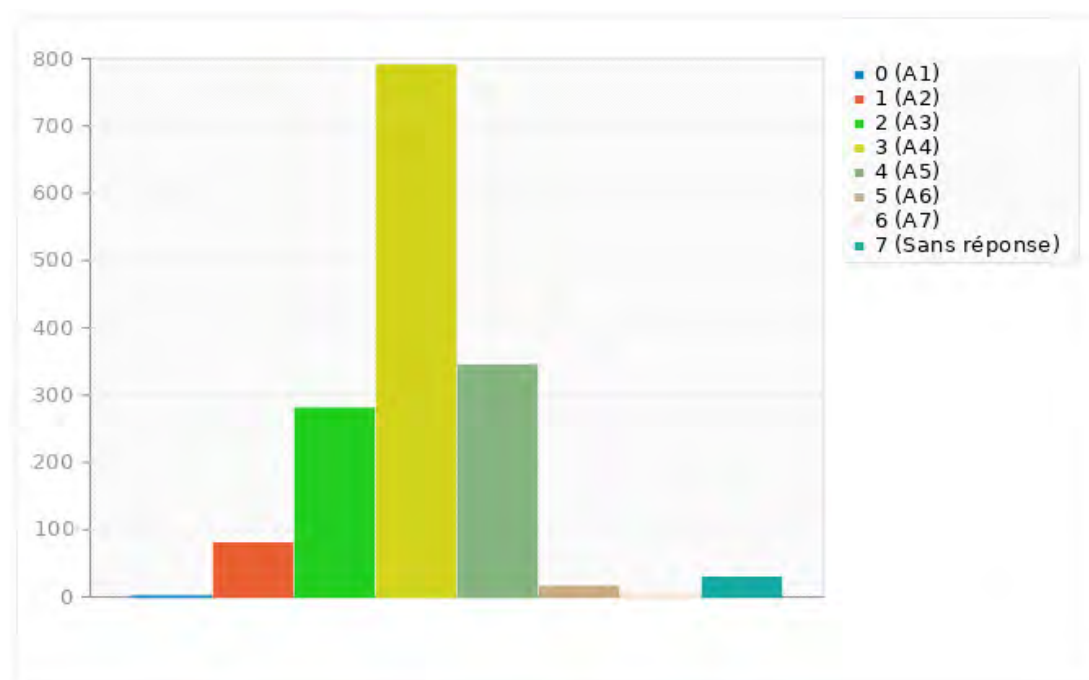
Résumé pour A5

Vous êtes âgé(e) de :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Moins de 25 ans (A1)	1	0.06%
De 25 à 34 ans (A2)	79	5.13%
De 35 à 44 ans (A3)	280	18.17%
De 45 à 54 ans (A4)	790	51.27%
De 55 à 64 ans (A5)	344	22.32%
De plus de 64 ans (A6)	15	0.97%
Ne souhaite pas répondre (A7)	4	0.26%
Sans réponse	28	1.82%

Résumé pour A5

Vous êtes âgé(e) de :



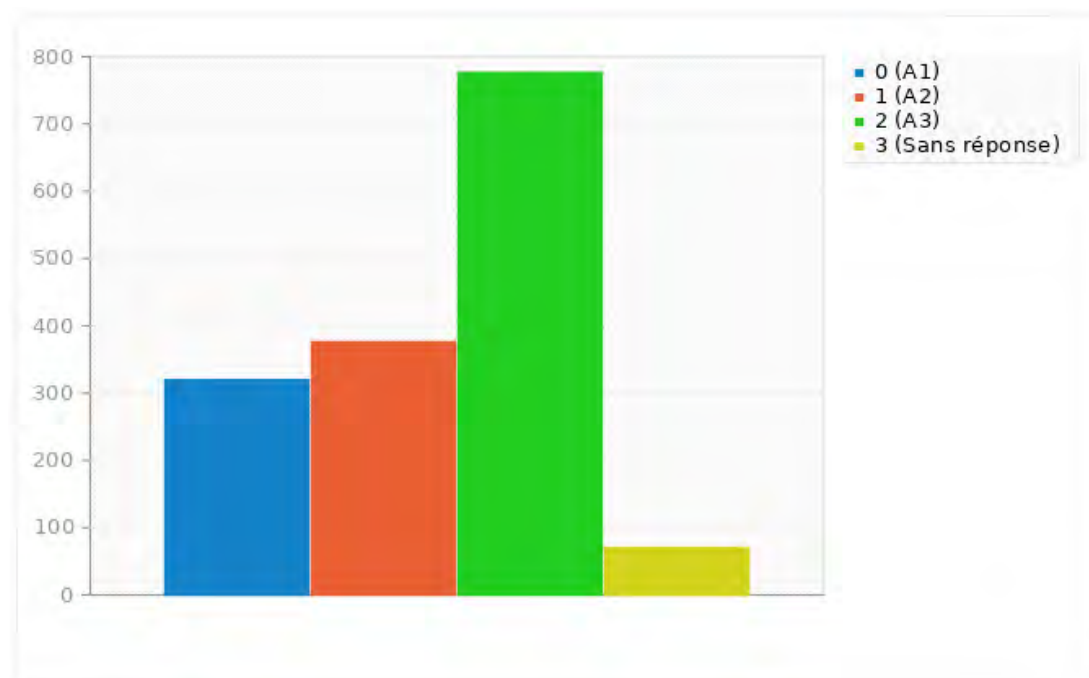
Résumé pour A1bis

Vous relevez du périmètre :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Secrétariat général (A1)	319	20.70%
Police nationale (A2)	376	24.40%
Gendarmerie nationale (A3)	776	50.36%
Sans réponse	70	4.54%

Résumé pour A1bis

Vous relevez du périmètre :



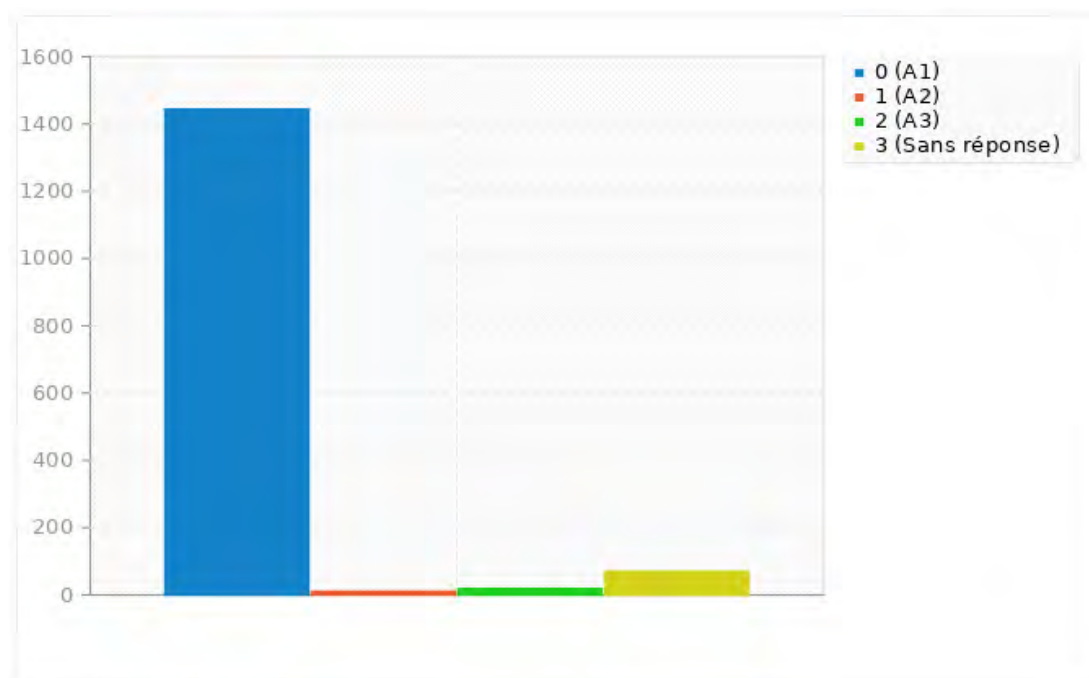
Résumé pour A2

Votre statut est le suivant :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Fonctionnaire ou assimilé(e) (A1)	1443	93.64%
Contractuel(le) (A2)	10	0.65%
Ne souhaite pas répondre (A3)	18	1.17%
Sans réponse	70	4.54%

Résumé pour A2

Votre statut est le suivant :



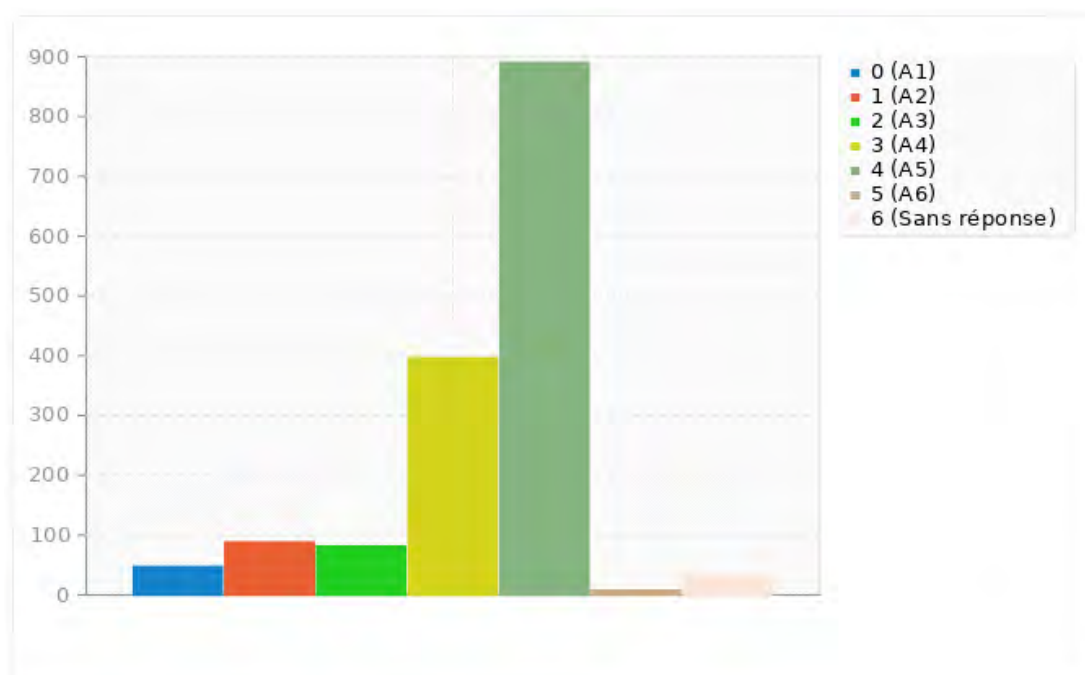
Résumé pour A3

Depuis combien de temps exercez-vous au MIOM ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Moins de 2 ans (A1)	47	3.05%
Moins de 5 ans (A2)	88	5.71%
Moins de 10 ans (A3)	81	5.26%
Plus de 10 ans (A4)	396	25.70%
Plus de 20 ans (A5)	890	57.75%
Ne souhaite pas répondre (A6)	7	0.45%
Sans réponse	32	2.08%

Résumé pour A3

Depuis combien de temps exercez-vous au MIOM ?



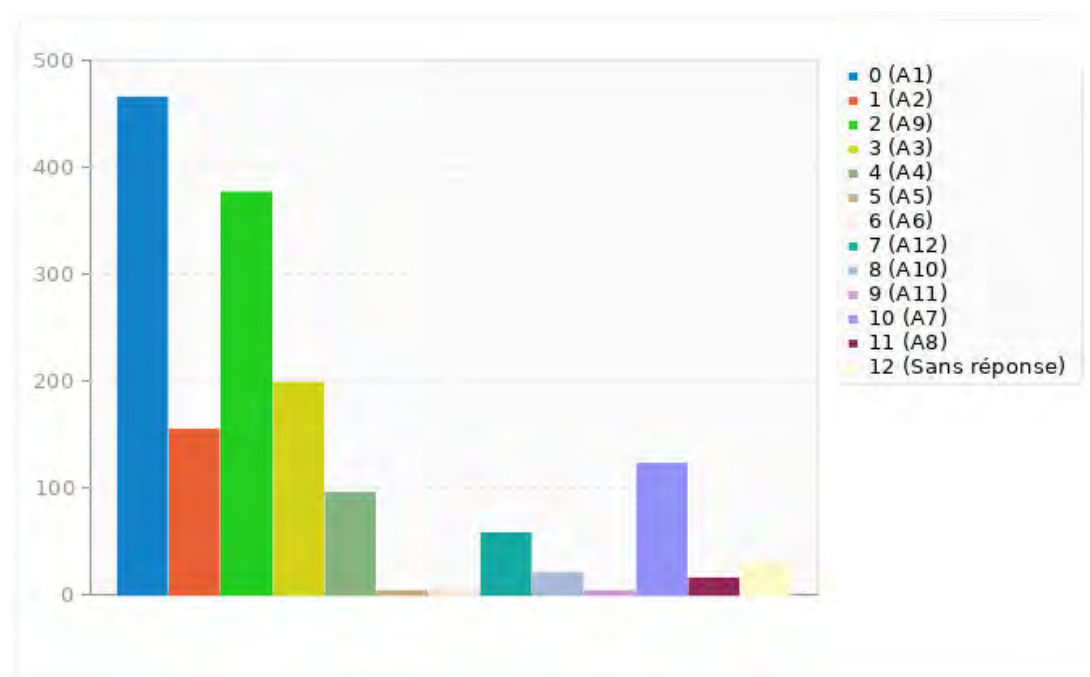
Résumé pour A4

Vous occupez un poste :

Réponse	Décompte	Pourcentage
En administration centrale (A1)	465	30.18%
Dans un service zonal (A2)	154	9.99%
Dans un service départemental (A9)	376	24.40%
Dans une préfecture (A3)	198	12.85%
Dans une direction régionale (A4)	95	6.16%
Dans une direction départementale interministérielle (A5)	3	0.19%
Chez un opérateur (A6)	4	0.26%
Dans un service d'inspection (A12)	57	3.70%
En mobilité au sein d'une administration hors périmètre MIOM (A10)	20	1.30%
En mobilité au sein d'une entreprise para-publique ou privée (A11)	3	0.19%
Autre (A7)	122	7.92%
Ne souhaite pas répondre (A8)	15	0.97%
Sans réponse	29	1.88%

Résumé pour A4

Vous occupez un poste :



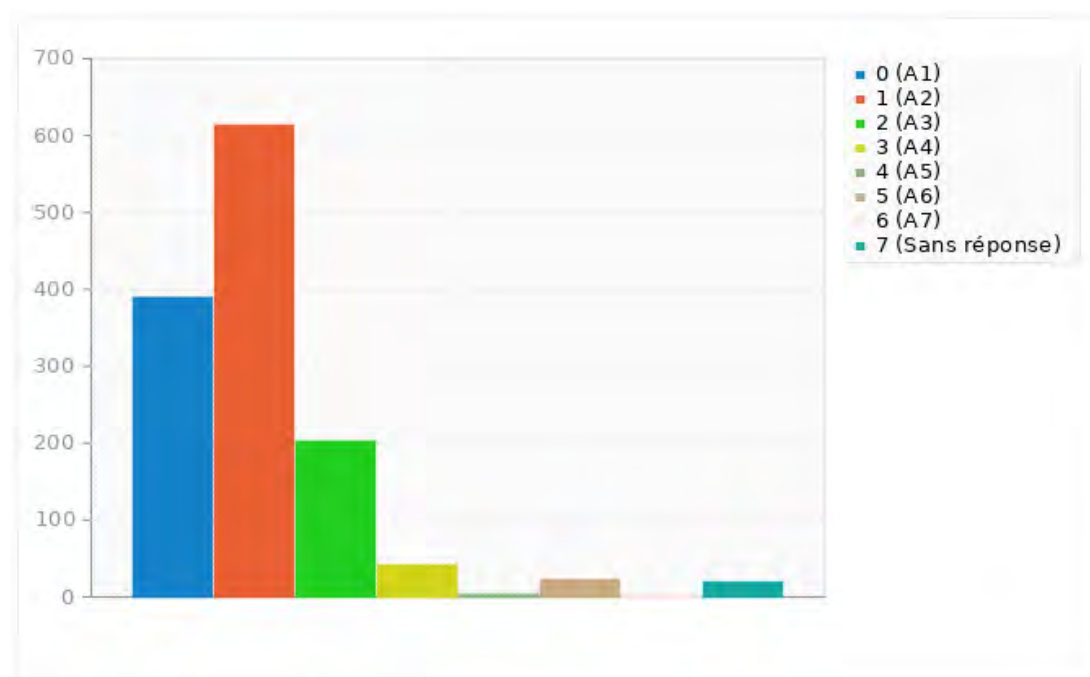
Résumé pour B1

Considérez-vous que ces comportements inadaptés sur votre lieu de travail actuel sont :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Inexistants (A1)	389	30.13%
Rares (A2)	613	47.48%
Ponctuels (A3)	202	15.65%
Fréquents (A4)	41	3.18%
Permanents (A5)	3	0.23%
Je m'interroge sur certains comportements sans savoir précisément les qualifier (A6)	22	1.70%
Je ne souhaite pas répondre. (A7)	2	0.15%
Sans réponse	19	1.47%

Résumé pour B1

Considérez-vous que ces comportements inadaptés sur votre lieu de travail actuel sont :



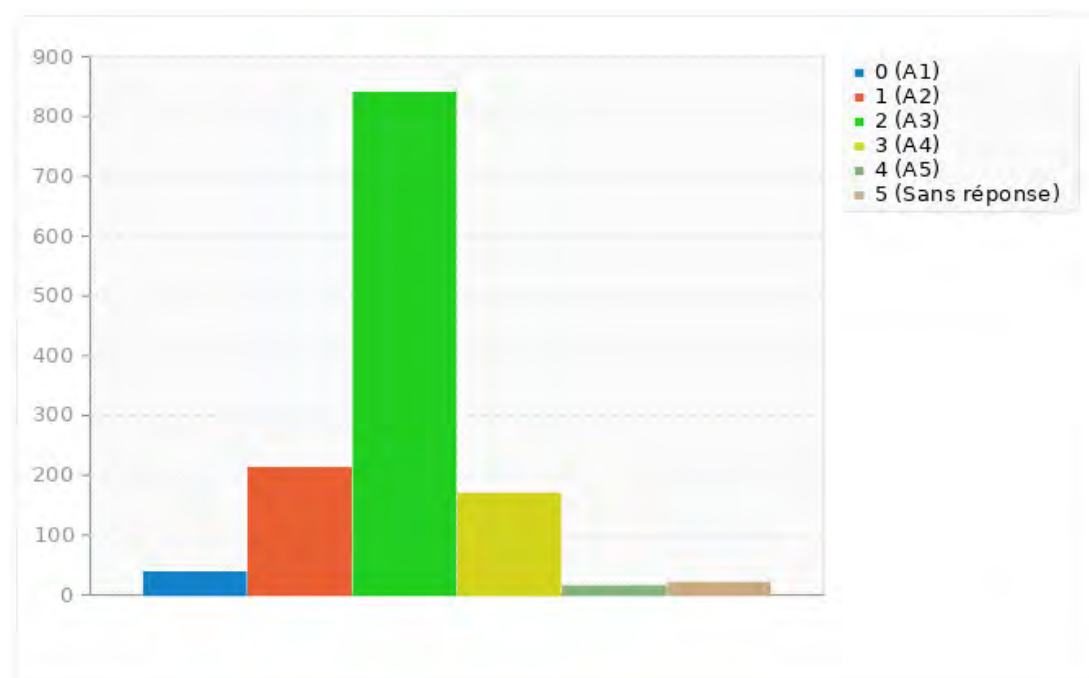
Résumé pour B2

En prenant un recul de quelques mois ou années selon votre situation, avez-vous le sentiment que ces comportements inadaptés :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Sont plus fréquents que par le passé. (A1)	37	2.87%
Demeurent stables dans le temps. (A2)	212	16.42%
Sont moins fréquents que par le passé. (A3)	839	64.99%
Je ne sais pas. (A4)	169	13.09%
Je ne souhaite pas répondre. (A5)	14	1.08%
Sans réponse	20	1.55%

Résumé pour B2

En prenant un recul de quelques mois ou années selon votre situation, avez-vous le sentiment que ces comportements inadaptés :



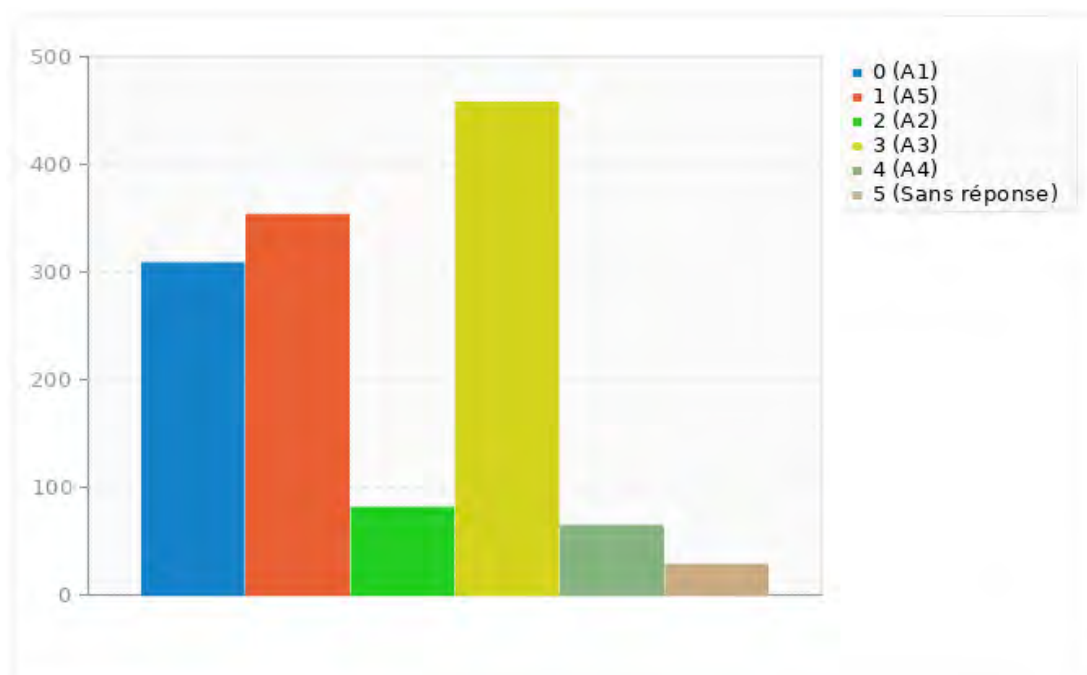
Résumé pour B3

Ces comportements sont-ils connus des autres cadres supérieur(e)s que vous côtoyez dans votre quotidien de travail ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui. (A1)	308	23.86%
Oui, et ils font d'ailleurs l'objet de discussions informelles entre cadres supérieur(e)s de ma structure / de mon service. (A5)	353	27.34%
Non. (A2)	81	6.27%
Je ne sais pas. (A3)	457	35.40%
Je ne souhaite pas répondre. (A4)	64	4.96%
Sans réponse	28	2.17%

Résumé pour B3

Ces comportements sont-ils connus des autres cadres supérieur(e)s que vous côtoyez dans votre quotidien de travail ?



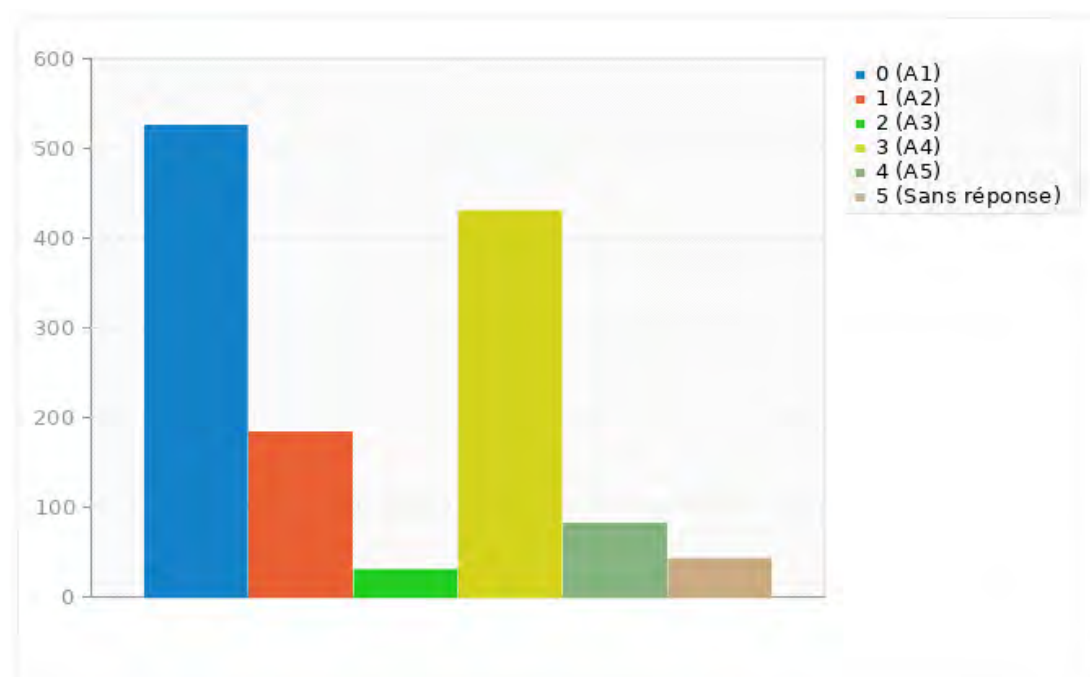
Résumé pour B4

Ces comportements sont-ils connus de votre hiérarchie directe ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui. (A1)	525	40.67%
Non, pas à ma connaissance. (A2)	183	14.18%
Non, car celle-ci est directement en cause. (A3)	30	2.32%
Je ne sais pas. (A4)	430	33.31%
Je ne souhaite pas répondre. (A5)	81	6.27%
Sans réponse	42	3.25%

Résumé pour B4

Ces comportements sont-ils connus de votre hiérarchie directe ?



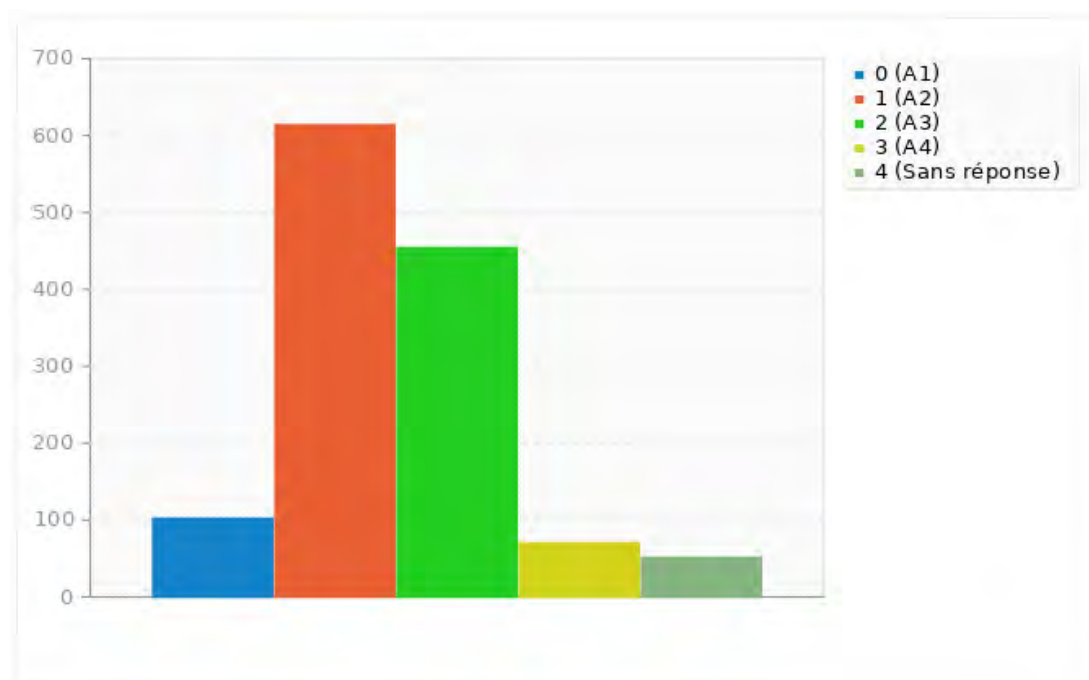
Résumé pour B5

Ces comportements sont-ils connus à l'extérieur de votre service/structure ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui, mes interlocuteurs extérieurs ont pu m'en parler ou y faire des allusions. (A1)	102	7.90%
Non, pas à ma connaissance. (A2)	614	47.56%
Je ne sais pas. (A3)	454	35.17%
Je ne souhaite pas répondre. (A4)	70	5.42%
Sans réponse	51	3.95%

Résumé pour B5

Ces comportements sont-ils connus à l'extérieur de votre service/structure ?



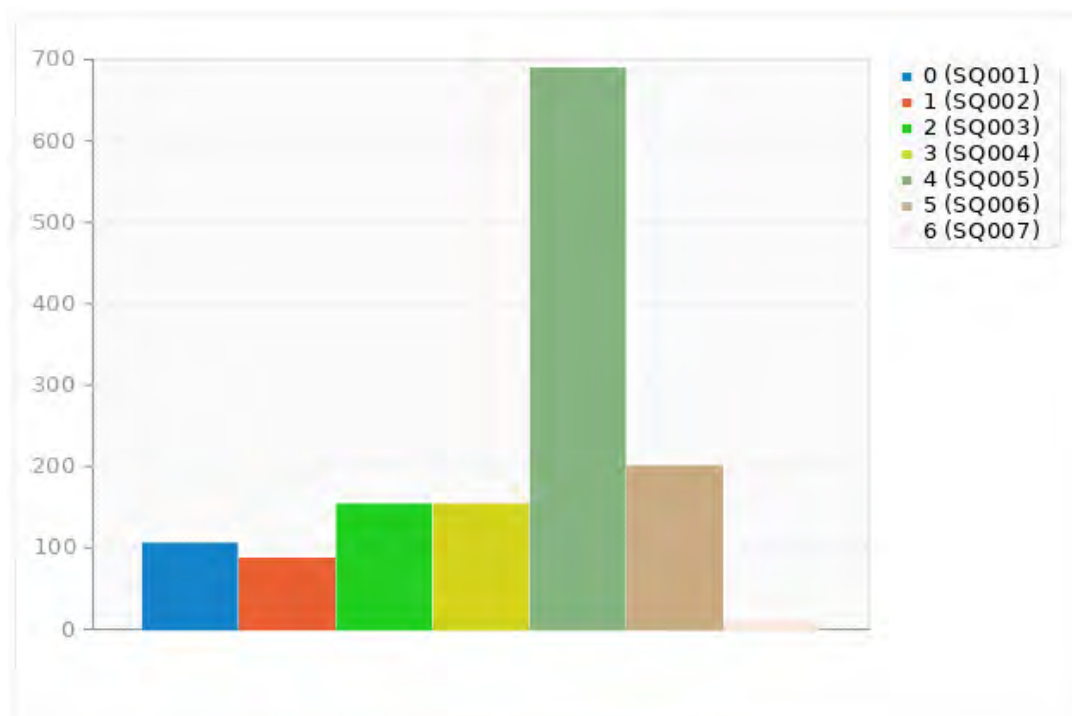
Résumé pour B6

Au cours de votre parcours professionnel au MIOM, avez-vous déjà été interrogé(e) sur votre perception de ces comportements inadaptés ? Plusieurs réponses sont possibles.

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui, dans le cadre d'un baromètre social (préfecture, DDI, SGCD, autre) (SQ001)	105	8.13%
Oui, dans le cadre d'une enquête menée par la direction des ressources humaines (SQ002)	86	6.66%
Oui, dans le cadre d'une enquête menée par un service d'inspection (IGA, IGPN, IGGN, IGSC, autre) (SQ003)	153	11.85%
Oui, dans un autre cadre administratif (SQ004)	153	11.85%
Non (SQ005)	689	53.37%
Je ne me souviens pas (SQ006)	200	15.49%
Je ne souhaite pas répondre (SQ007)	8	0.62%

Résumé pour B6

Au cours de votre parcours professionnel au MIOM, avez-vous déjà été interrogé(e) sur votre perception de ces comportements inadaptés ? Plusieurs réponses sont possibles.



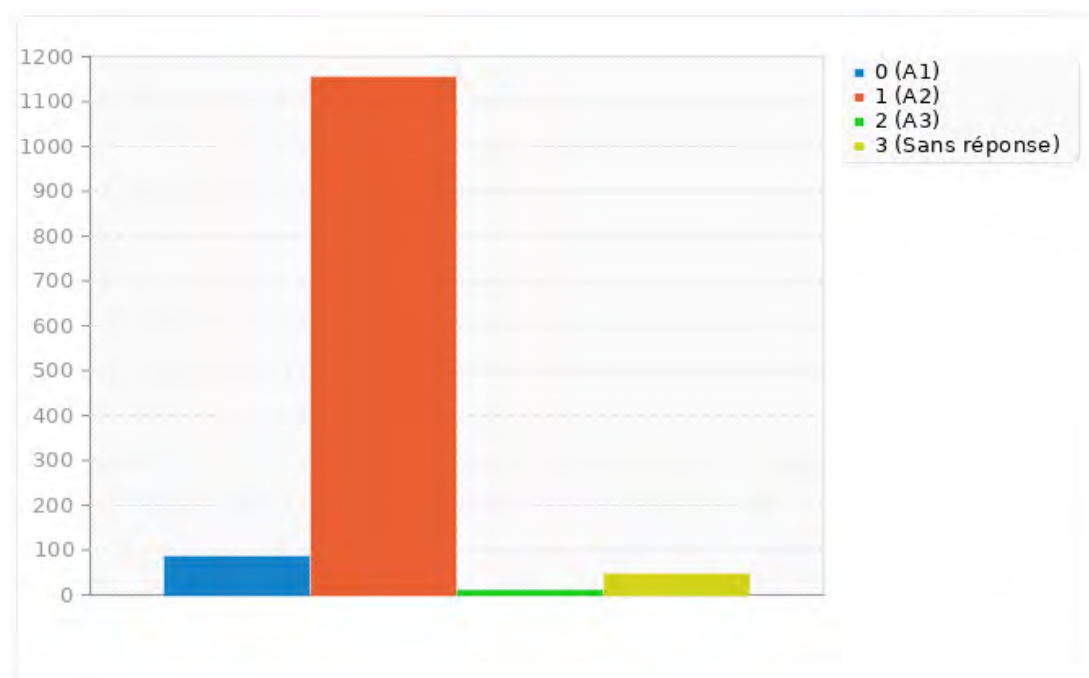
Résumé pour B7

Dans votre poste actuel, avez-vous été ou êtes-vous victime de tels comportements inadaptés ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	84	6.51%
Non (A2)	1153	89.31%
Ne souhaite pas répondre (A3)	9	0.70%
Sans réponse	45	3.49%

Résumé pour B7

Dans votre poste actuel, avez-vous été ou êtes-vous victime de tels comportements inadaptés ?



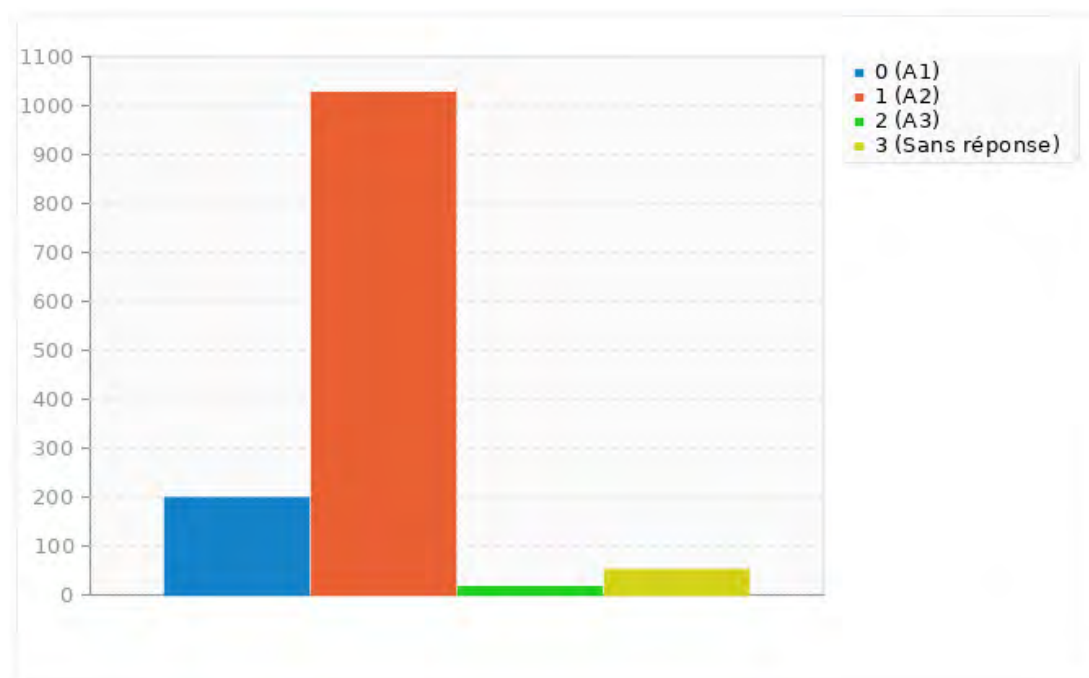
Résumé pour B8

Dans un ou plusieurs précédent(s) poste(s) au MIOM, avez-vous déjà été victime de tels comportements inadaptés ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	198	15.34%
Non (A2)	1026	79.47%
Ne souhaite pas répondre (A3)	16	1.24%
Sans réponse	51	3.95%

Résumé pour B8

Dans un ou plusieurs précédent(s) poste(s) au MIOM, avez-vous déjà été victime de tels comportements inadaptés ?



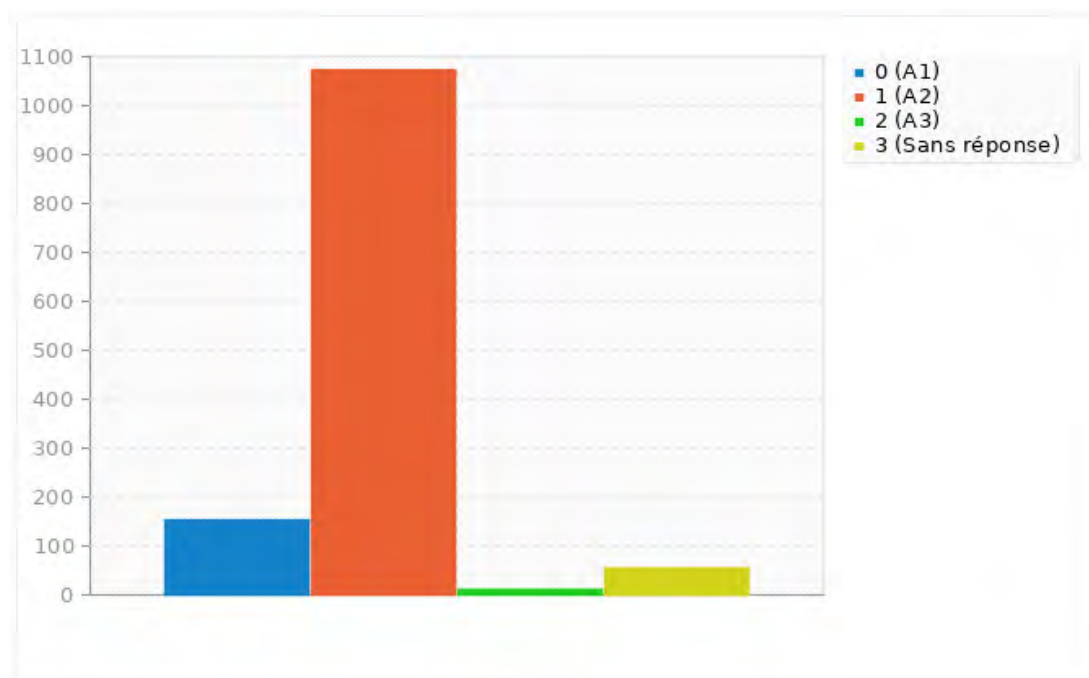
Résumé pour B9

Dans votre poste actuel, avez-vous été ou êtes-vous témoin de tels comportements subis par un(e) collègue ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	153	11.85%
Non (A2)	1072	83.04%
Ne souhaite pas répondre (A3)	11	0.85%
Sans réponse	55	4.26%

Résumé pour B9

Dans votre poste actuel, avez-vous été ou êtes-vous témoin de tels comportements subis par un(e) collègue ?



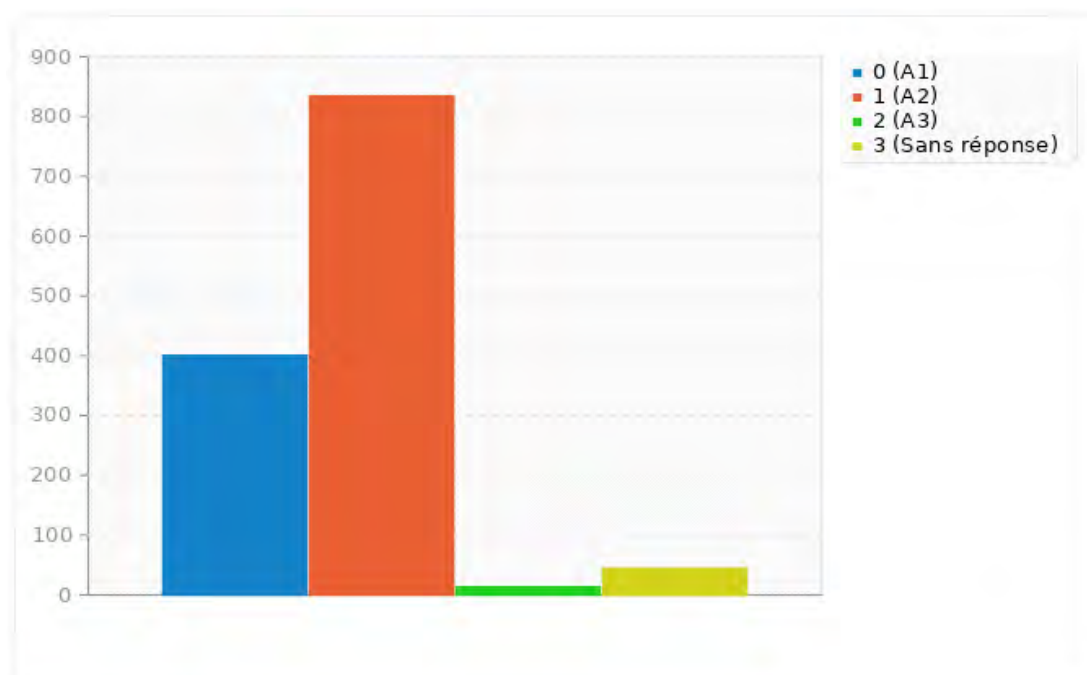
Résumé pour B10

Dans un ou plusieurs précédent(s) poste(s) au MIOM, avez-vous été témoin de tels comportements inadaptés subis par un(e) ancien(ne) collègue ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	400	30.98%
Non (A2)	834	64.60%
Ne souhaite pas répondre (A3)	13	1.01%
Sans réponse	44	3.41%

Résumé pour B10

Dans un ou plusieurs précédent(s) poste(s) au MIOM, avez-vous été témoin de tels comportements inadaptés subis par un(e) ancien(ne) collègue ?



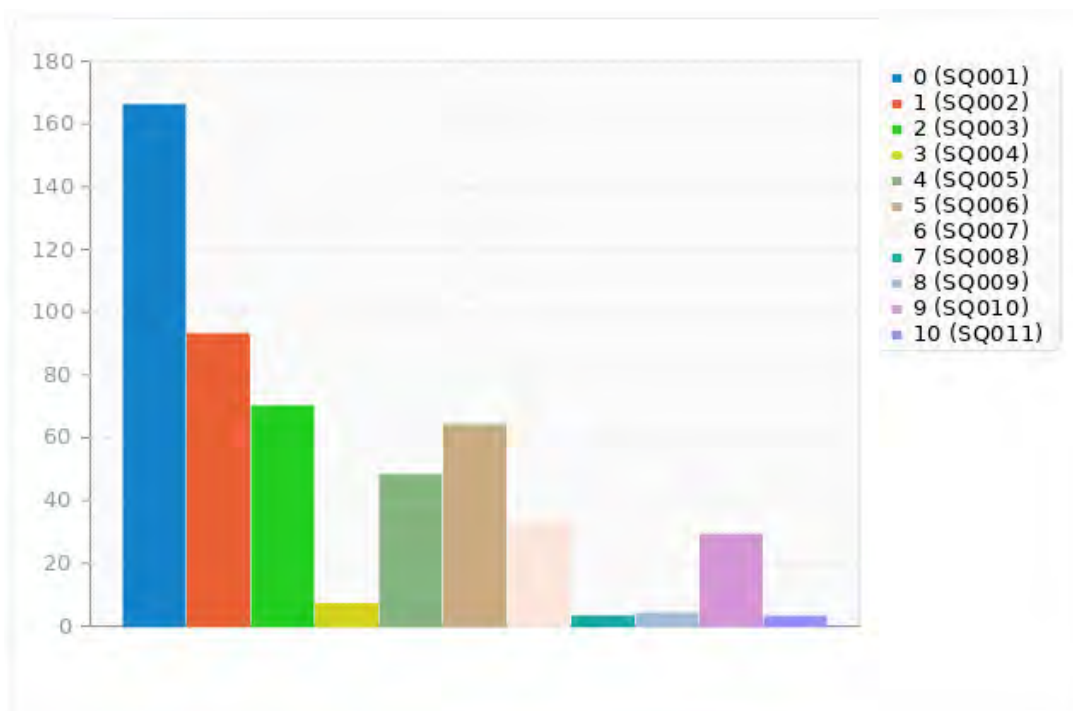
Résumé pour B11

Si vous avez été ou vous êtes victime de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, de quel type de comportements inadaptés s'agit-il ou s'agissait-il ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Des remarques, compliments ou plaisanteries relatives à mon genre, à mon physique et/ou à mes vêtements (SQ001)	166	72.81%
Des demandes formulées en fonction de mon genre et non de mon poste (SQ002)	93	40.79%
Des regards appuyés sur mon corps (SQ003)	70	30.70%
La prise de photographie(s) non sollicitée(s) de ma personne (SQ004)	7	3.07%
Des propositions ou demandes explicites ou suggérées de faveurs sexuelles (SQ005)	48	21.05%
Des tentatives de rapprochement physique ou l'absence de respect de ma zone de distance personnelle (SQ006)	64	28.07%
Des gestes physiques déplacés (SQ007)	33	14.47%
Une ou des tentative(s) d'agression sexuelle (SQ008)	3	1.32%
Une agression sexuelle (SQ009)	4	1.75%
Autre (SQ010)	29	12.72%
Ne souhaite pas répondre (SQ011)	3	1.32%

Résumé pour B11

Si vous avez été ou vous êtes victime de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, de quel type de comportements inadaptés s'agit-il ou s'agissait-il ?



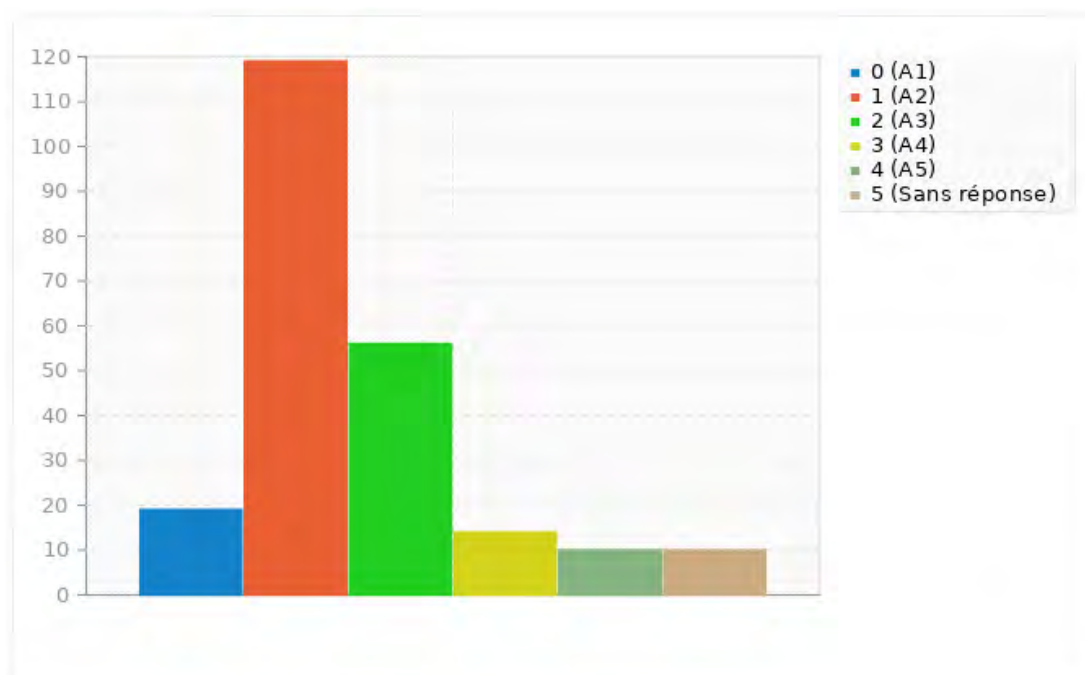
Résumé pour B12

Si vous avez été ou vous êtes victime de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, ces comportements sont-ils ou ont-ils été répétés dans le temps ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui, leur récurrence a été ressentie comme assimilable à un véritable harcèlement. (A1)	19	8.33%
Oui, ils sont ou n'étaient pas isolés. (A2)	119	52.19%
Non, ils se sont produits une seule fois. (A3)	56	24.56%
Autre (A4)	14	6.14%
Je ne souhaite pas répondre. (A5)	10	4.39%
Sans réponse	10	4.39%

Résumé pour B12

Si vous avez été ou vous êtes victime de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, ces comportements sont-ils ou ont-ils été répétés dans le temps ?



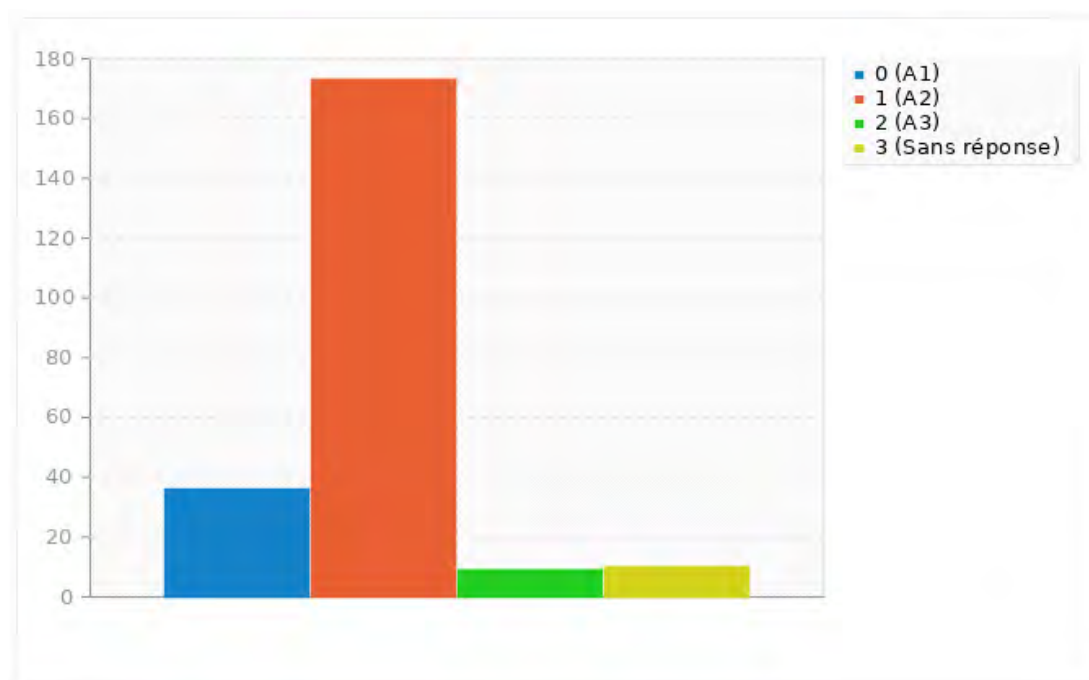
Résumé pour B13

Si vous avez été ou vous êtes victime de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, à ce jour, ces comportements envers vous perdurent-ils ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	36	15.79%
Non (A2)	173	75.88%
Ne souhaite pas répondre (A3)	9	3.95%
Sans réponse	10	4.39%

Résumé pour B13

Si vous avez été ou vous êtes victime de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, à ce jour, ces comportements envers vous perdurent-ils ?



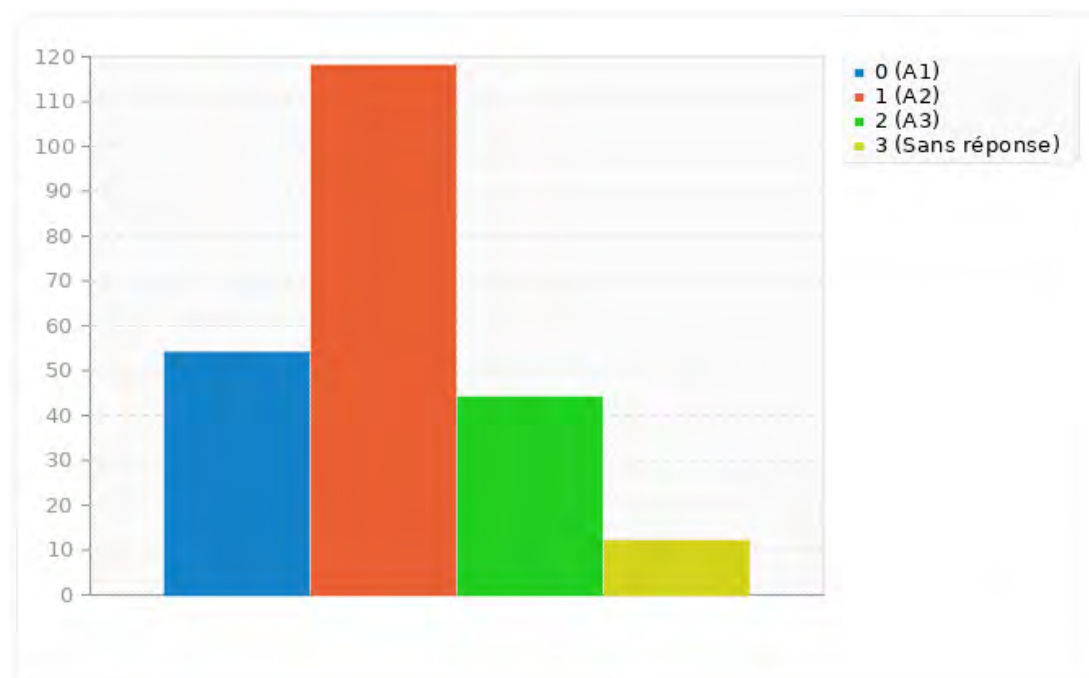
Résumé pour B14

Si vous avez été ou vous êtes victime de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, à ce jour, ces comportements envers d'autres personnes perdurent-ils ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	54	23.68%
Non (A2)	118	51.75%
Ne souhaite pas répondre (A3)	44	19.30%
Sans réponse	12	5.26%

Résumé pour B14

Si vous avez été ou vous êtes victime de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, à ce jour, ces comportements envers d'autres personnes perdurent-ils ?



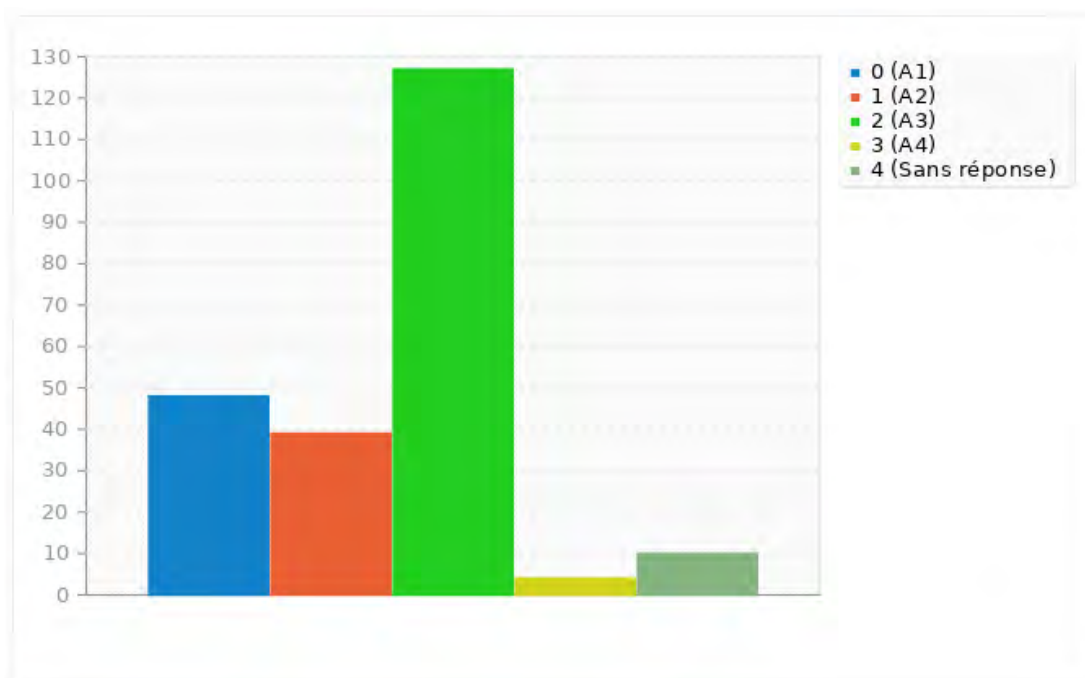
Résumé pour B15

Si vous avez été ou vous êtes victime de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, dans quel cadre ces comportements interviennent-ils ou intervenaient-ils ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Sans témoin (A1)	48	21.05%
Devant témoin(s) (A2)	39	17.11%
Les deux (A3)	127	55.70%
Ne souhaite pas répondre (A4)	4	1.75%
Sans réponse	10	4.39%

Résumé pour B15

Si vous avez été ou vous êtes victime de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, dans quel cadre ces comportements interviennent-ils ou intervenaient-ils ?



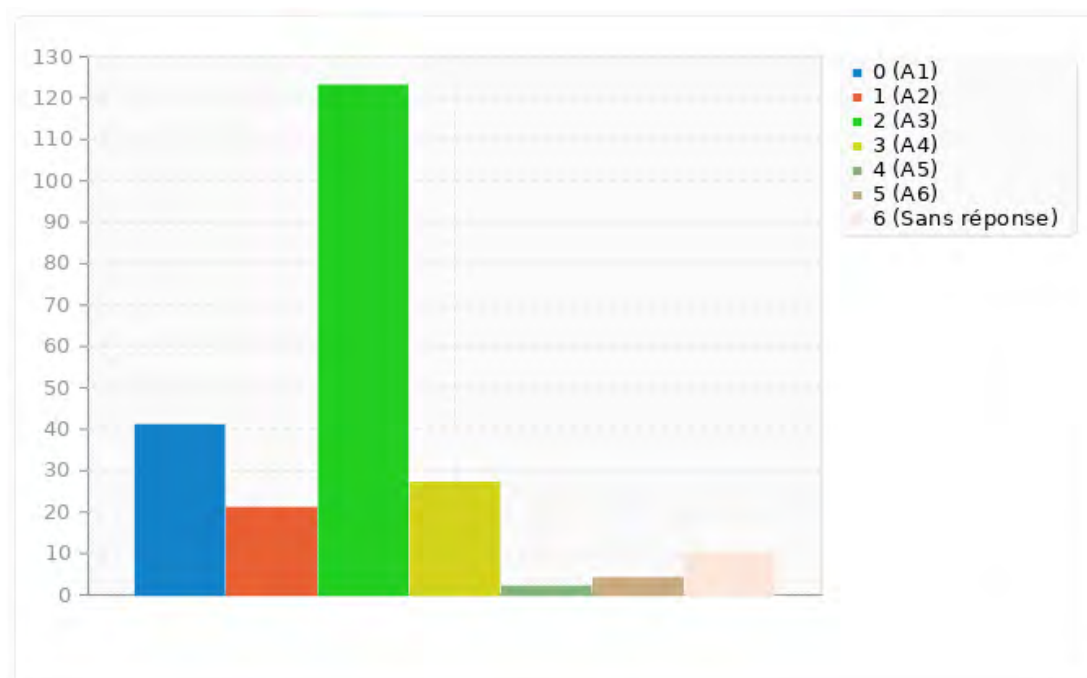
Résumé pour B16

Si vous avez été ou vous êtes victime de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, l'auteur(e) de ces comportements est-il/était-il :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Un ou une collègue (A1)	41	17.98%
Un interlocuteur ou une interlocutrice externe à mon service/à ma structure (A2)	21	9.21%
Un ou une supérieur(e) hiérarchique (A3)	123	53.95%
Une ou une subordonné(e) (A4)	27	11.84%
Autre (A5)	2	0.88%
Ne souhaite pas répondre (A6)	4	1.75%
Sans réponse	10	4.39%

Résumé pour B16

Si vous avez été ou vous êtes victime de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, l'auteur(e) de ces comportements est-il/était-il :



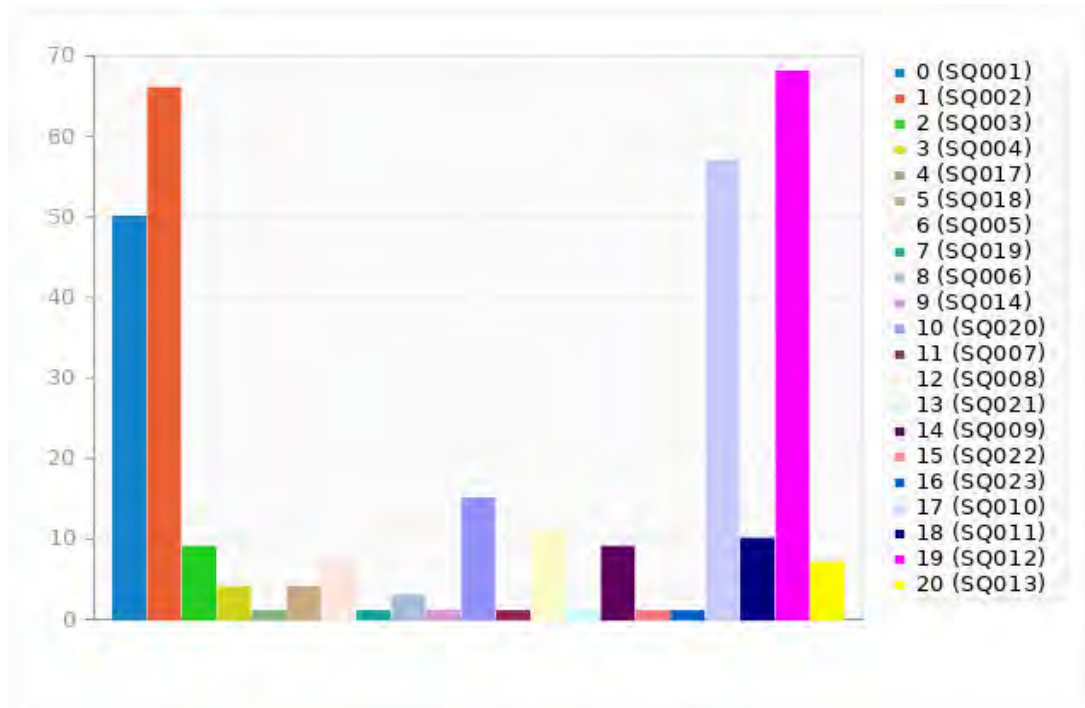
Résumé pour B17

Si vous avez été ou vous êtes victime de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, avez-vous signalé ces comportements ? Plusieurs réponses sont possibles.

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui, à mon ou ma supérieur(e) hiérarchique direct(e) (SQ001)	50	21.93%
Oui, à certains de mes collègues cadres supérieur(e)s (SQ002)	66	28.95%
Oui, au service RH du service/de la structure à laquelle j'appartiens (SQ003)	9	3.95%
Oui, au service gestionnaire RH de l'administration centrale (DMATES) (SQ004)	4	1.75%
Oui, à une cellule d'écoute (SQ017)	1	0.44%
Oui, au référent ou à la référente égalité de ma structure (SQ018)	4	1.75%
Oui, à la médecine du travail (SQ005)	7	3.07%
Oui, à une(e) assistant(e) social(e) (SQ019)	1	0.44%
Oui, à un autre acteur de la santé au travail (SQ006)	3	1.32%
Oui, à un dispositif de médiation (SQ014)	1	0.44%
Oui, à un(e) psychologue (SQ020)	15	6.58%
Oui, à une association (SQ007)	1	0.44%
Oui, à une organisation syndicale ou un représentant du personnel (SQ008)	11	4.82%
Oui, à un aumônier (SQ021)	1	0.44%
Oui, à mon médecin traitant (SQ009)	9	3.95%
Oui, à un organisme externe au ministère (ex : Défenseur des droits) (SQ022)	1	0.44%
Oui, via une main courante en ligne ou un dépôt de plainte (SQ023)	1	0.44%
Oui, uniquement à mon entourage personnel (SQ010)	57	25.00%
Autre (SQ011)	10	4.39%
Non. (SQ012)	68	29.82%
Je ne souhaite pas répondre. (SQ013)	7	3.07%

Résumé pour B17

Si vous avez été ou vous êtes victime de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, avez-vous signalé ces comportements ? Plusieurs réponses sont possibles.



Résumé pour B18

Si vous avez été ou vous êtes victime de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, à quel(s) type(s) d'interlocuteur(s) en avez-vous parlé ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Réponse	101	44.30%
Sans réponse	127	55.70%

Identifiant (ID)	Réponse
13	au principal concerné : l'auteur de ces comportements
19	j'ai réglé le problème avant d'en parler, un an plus tard à mon chef direct suite à des répétitions de faits sur une autre personne.
23	Ma hiérarchie et mon entourage
123	J'en ai parlé à mon supérieur hiérarchique direct, témoin des faits, pour qu'il en parle éventuellement à l'auteur de la remarque (futur N+2 dans le cadre de la réforme). Celui-ci ne souhaitant pas lui en parler, je l'ai fait directement auprès de l'auteur. Il s'est d'abord excusé en expliquant qu'il s'agissait d'une plaisanterie et lorsque j'ai insisté pour qu'il comprenne que c'était déplacé et illégal il m'a menacé en me disant qu'il "m'avait à l'oeil" (sic!); J'avais été témoin de la part de la même personne d'autres remarques sexistes de sa part sur d'autres collègues féminines ce pourquoi je lui ai demandé de cesser ces agissements. Depuis, je n'en ai plus été victime et n'ai plus été témoin de remarques de sa part mais cela étant récent je ne sais pas si ma demande sera respectée dans le temps
132	j'en ai discuté avec des collègues longtemps après les faits.
137	s'agissant de quelques situations où des remarques à caractère sexiste pouvaient être énoncées, j'en avais parlé sur le moment à de bonnes collègues féminines.
138	supérieur hiérarchique direct
144	Hiérarchie.
146	un avocat
149	Conjoint
153	La perception que l'on peut avoir de certains agissements reste encore incompréhensible pour beaucoup d'interlocuteurs, homme ou femme. La prise de conscience de l'impact des petites remarques quotidiennes sur la tenue portée ou la coiffure, qui nous renvoie à notre physique, et donc ni à nos compétences, ni à notre fonction, est quasi inexistante. La mise en exergue de l'inutilité de ces remarques ou de leur caractère sexiste est accueillie par des moqueries. Il n'est donc pas facile d'en parler à des collègues de travail. Peu sont les interlocuteurs aguerris à ces thématiques dont l'ouverture d'esprit permet une véritable discussion et donc un changement des mentalités et des pratiques dans le temps.
172	Ca ne sert à rien d'en parler, puisque les femmes font l'objet d'une discrimination positive assumée par le Gouvernement et la hiérarchie
193	supérieur hiérarchique direct, membre du corps préfectoral (j'étais attachée en début de carrière années 2000)
208	officier concertation
230	Famille, amis, collègues de travail
232	Conjoint
289	Aux personnes qui m'ont recruté.
308	collègues en capacité de me comprendre et de m'assister si la situation devenait trop injuste ou ingérable (soutien).
311	A d'autres collègues
317	Famille, amis
359	A la déléguée aux droits des femmes et au service auteur de la mention sexiste.
404	Epoux.
439	A ma supérieure hiérarchique directe
443	.
496	amis et collègues proches
514	personne
559	Oui à des collègues
566	Hiérarchie et proches
575	Aucun
623	Entourage professionnel et personnel
625	A la concertation.

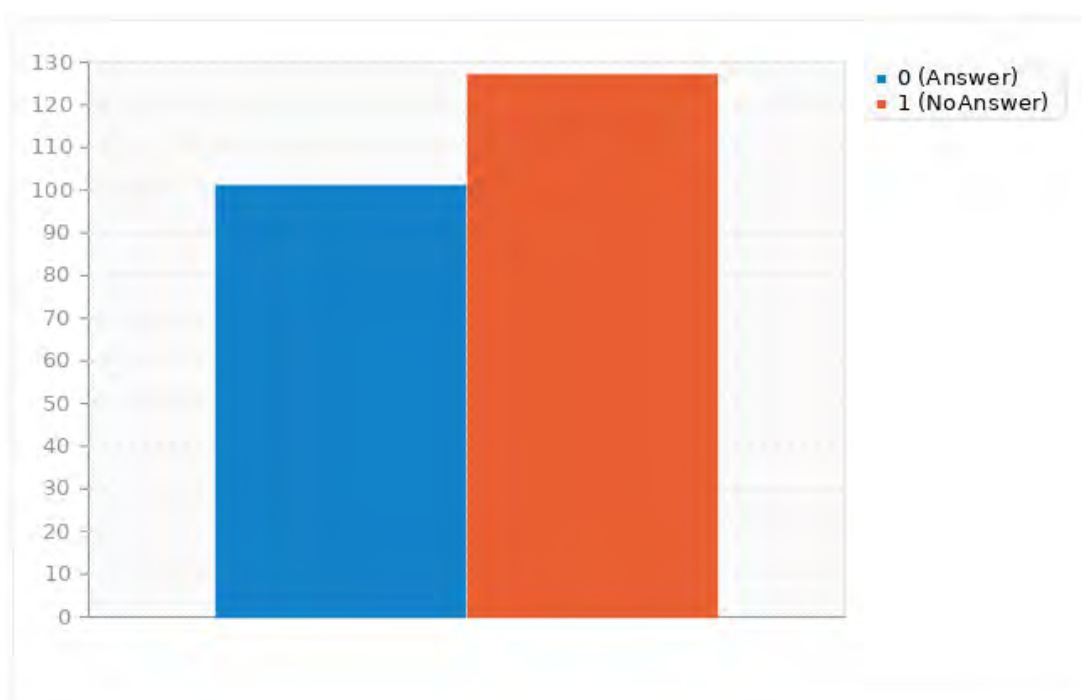
637	mes collègues
663	directement à la jeune femme qui me faisait des avances pour lui faire comprendre que c'était inutile
698	Hormis mes collègues directs, à aucun autre interlocuteur car ce comportement s'est arrêté après que j'en ai fait la remarque à l'auteur.
702	J'en ai parlé directement au personnel (personne de même niveau qui parlait beaucoup trop près de mon visage ou qui était tactile) qui avait un comportement déplacé ou à celui qui faisait des remarques sexistes ou désobligeantes (supérieurs hiérarchiques qui font des remarques sexistes stéréotypées). Je ne me laisse jamais faire et n'ai pas besoin de faire de signalement à des tiers. Le fait d'être l'une des seules femmes entrant dans une pièce remplie d'hommes qui feignent d'être polis en saluant de la tête ou en disant bonjour du bout des lèvres, mais qui ne vous calcule pas de la réunion ou de la manifestation préférant se regrouper entre personnes de même sexe = c'est du sexisme et c'est quotidien. J'en ai également parlé ouvertement avec des chefs en leur disant que le sexisme ordinaire était toujours bien ancré et présent, contrairement à ce qui se dit et qu'il est temps d'enlever ses œillères et de ne plus couvrir sous couvert d'humour ce genre de comportement.
709	A l'auteur d'abord, à mes collègues, à certains supérieurs hiérarchiques
724	Hiérarchie
736	Non
739	collègues
744	à des collègues ou à l'auteur
775	A mes collègues de travail.
778	CADRE PERSONNEL
790	collègues
827	famille
840	Collègues HF
851	A tout le monde, il n'y a aucun tabou sur des comportements qui sont ABSOLUMENT ANODINS, davantage flatteurs qu'agressifs, pour celles qui savent se défendre et ne sont pas provocatrices.
853	Je n'ai pas eu besoin d'en parler car des camarades et un de mes supérieurs hiérarchiques étaient témoins
861	aux collègues proches.
872	Collègues proches
873	-J'ai immédiatement réagit bruyamment en ouvrant la porte du bureau et en reprochant devant témoin le comportement de ce supérieur (aujourd'hui à la retraite) qui m'avait convoqué dans son bureau et m'a demandé de rentrer alors qu'il était en sous vêtement et torse nu (faits datant de 15 ans). En me plaignant à ma hiérarchie supérieure, j'ai découvert qu'il avait une réputation de dragueur et que personne ne prenait cela au sérieux. J'ai rencontré par la suite d'autres collègues qui n'ont pas su comment réagir à l'époque. -Il y a dix ans j'ai frappé un collègue qui s'était frotté à moi devant une assemblée dont ma hiérarchie, chacun a considéré que le dossier était clos. Ce supérieur est à la retraite, même réputation de dragueur. En évoquant ces deux collègues afin de mettre en garde mes collègues féminines, j'ai découvert d'autres femmes mises en difficulté par son comportement et qui n'avaient jamais osé en parler. Pour ma part je n'ai eu de cesse jusqu'à leur départ à la retraite de donner le nom de ces deux messieurs à un maximum de femmes afin de les mettre en garde.
904	Collègues (femmes) hautes fonctionnaires.
937	A mon supérieur hiérarchique et à un camarade
957	Mon entourage proche uniquement
965	Il est tout de même surprenant que des messages des plus hautes autorités en police demandent à des chefs de service de proposer des agents à des médailles et "de préférence des femmes" ! Il est tout aussi déplacé de dire ou de faire comprendre à un candidat sur un poste de haut fonctionnaire : "tu coches toutes les cases sauf une, tu n'es pas une femme". Stop à la discrimination positive qui n'a de positive que le nom.
981	Malheureusement au moment où ce sont produits les faits, ce genre de comportement était assez fréquent et "culturellement" admis dans mon milieu professionnel mais c'était il y a 25 ans....Le monde a changé depuis et tant mieux
983	- psychologue & professeur à l'ENSP - collègues commissaires et DDSP une fois affectée en service
1037	avec des collègues, qui partageaient mon analyse sur le fait que ce n'était pas méchant ni forcément conscient, mais intrusif.

1040	amis
1059	Psychologue du travail + syndicat
1065	Partenaires du réseau social/psy
	Collègues de travail
1082	Voir question 23
1099	A l'intéressé qui a été recadré immédiatement.
1103	A mon entourage proche et à une psychologue consultée dans un cadre privé.
1109	Depuis le début de ma carrière, j'ai été victime à plusieurs reprises de comportements déplacés - inadaptés. Je me suis toujours défendue y compris envers de supérieurs avec mon sens de la répartie. A plusieurs reprises, j'ai signalé les faits à mes chefs directs à titre de compte-rendu et une fois pour demander une mesure disciplinaire. Je n'ai pas eu besoin de faire appel à d'autres aidants, mes chefs ayant toujours réagi efficacement.
1124	A ma hiérarchie de l'époque.
1151	Mon N+1, lequel m'a proposé de déposer plainte ou de rédiger un rapport. J'ai refusé.
1156	mon entourage
1206	collègues de travail
1240	a mes proches
1250	S'agissant de quelques invitations insistantes et regards appuyés, j'y ai rapidement mis fin et n'ai donc pas éprouvé le besoin d'en parler à ma hiérarchie ou au service RH. J'en ai discuté avec mes collègues
1253	Collègues, famille, amis
1254	aucun
1270	A ma famille
1285	Pour certaines remarques, je n'ai rien fait. J'ai mobilisé les acteurs de la GRH et de la médecine quand je n'étais pas la seule à être la cible des propos sexistes; s'agissant des faits que j'évoque, l'auteur était le préfet, j'étais directrice départementale, il s'en prenait un peu à moi mais surtout à mes cheffes de service. Je n'ai pas déposé de plainte et je n'ai fait remonter de signalement en dehors de ma direction. Un autre préfet a adressé des invitations douteuses par texto à mon adjointe après des regards appuyés dans son décolleté; elle m'en a parlé et nous avons mis en place une stratégie indirecte de protection afin que le préfet cesse sans la prendre en grippe.
1291	NON
1303	Entre collègues mais a posteriori.
1305	à personne
1314	Entourage personnel et professionnel. J'en ai parlé bien après la commission des faits, dans une optique de partager cette expérience plutôt que pour signaler ces comportements et paroles inadaptés.
1329	AMIS
1338	Collègues de travail exerçant une mission identique à la mienne.
1341	Personne car personne n'écoute un homme
1357	Mon supérieur hiérarchique
1362	collègues + réseaux de femmes
1381	A d'autres collègue féminins et masculins, sur un ton léger.
1415	à la hiérarchie de contact
1430	Supérieur hiérarchique, concertation, référent égalité diversité.
1452	Des collègues féminines
1469	Mon supérieur hiérarchique et ma famille
1508	A des collègues
1512	Directement aux auteurs, ou avec d'autres collègues
1517	responsables hiérarchiques concernés au moment des faits et collègues
1525	mon supérieur zonal
1527	RAS
1529	J'ai pu en parler à mes collègues ou à mes proches. la DMATES nous a appris, lorsqu'on est entrés au MIOM, à ne pas rapporter les "difficultés" qu'il pourrait y avoir avec la hiérarchie ou l'environnement...
1531	mon conjoint
1538	Suite à des menaces proférées à mon encontre au cours d'un déplacement par le collègue harceleur, nous avons été convoqués tour à tour par notre hiérarchie. J'ai exposé les faits (avec messages sms à l'appui), il m'a été rétorqué que si une procédure disciplinaire était initiée, nous serions mutés tous les deux et que j'en subirais les conséquences sur ma carrière (je préparais un concours important à l'époque). Rien n'a donc été entrepris en dehors d'un détachement dans un autre groupe pour moi. Ce détachement m'a permis de mieux préparer mon concours, de l'obtenir et de poursuivre ma carrière sereinement.
1553	à deux collègues de mon service puis à ma direction

1554	Uniquement au supérieur hiérarchique pour l'en avertir et l'informer que j'avais demandé à la personne de stopper cet agissement, ce qu'elle a fait.
1567	/
1586	Des proches.
1599	Mon conjoint

Résumé pour B18

Si vous avez été ou vous êtes victime de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, à quel(s) type(s) d'interlocuteur(s) en avez-vous parlé ?



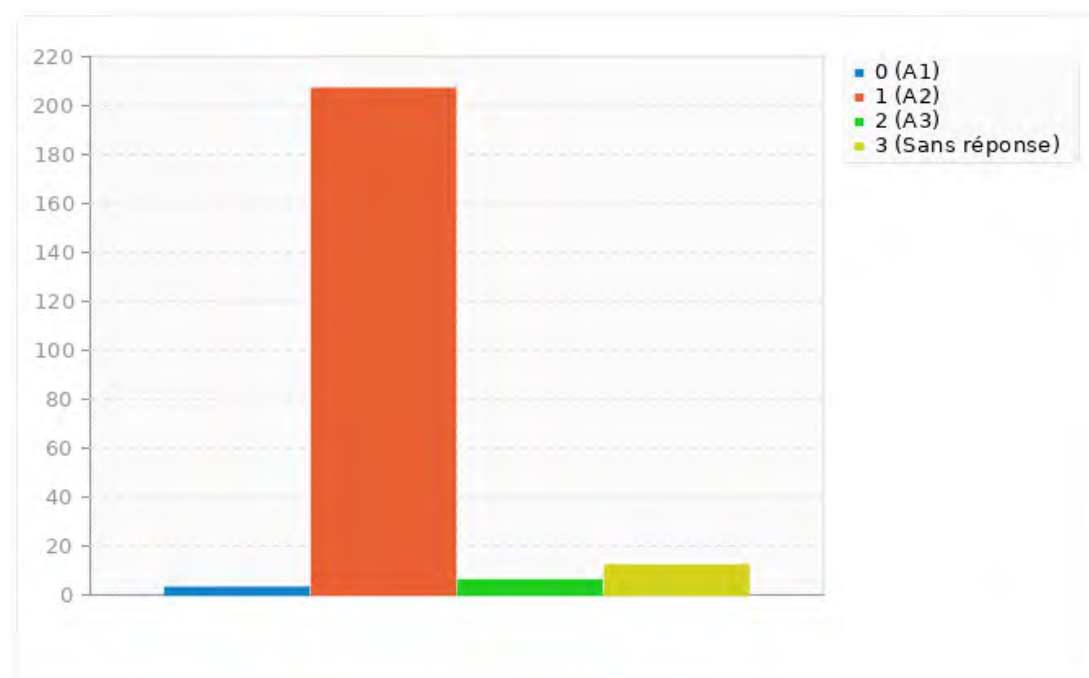
Résumé pour B19

Si vous avez été ou vous êtes victime de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, avez-vous envisagé de demander la protection fonctionnelle ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	3	1.32%
Non (A2)	207	90.79%
Ne souhaite pas répondre (A3)	6	2.63%
Sans réponse	12	5.26%

Résumé pour B19

Si vous avez été ou vous êtes victime de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, avez-vous envisagé de demander la protection fonctionnelle ?



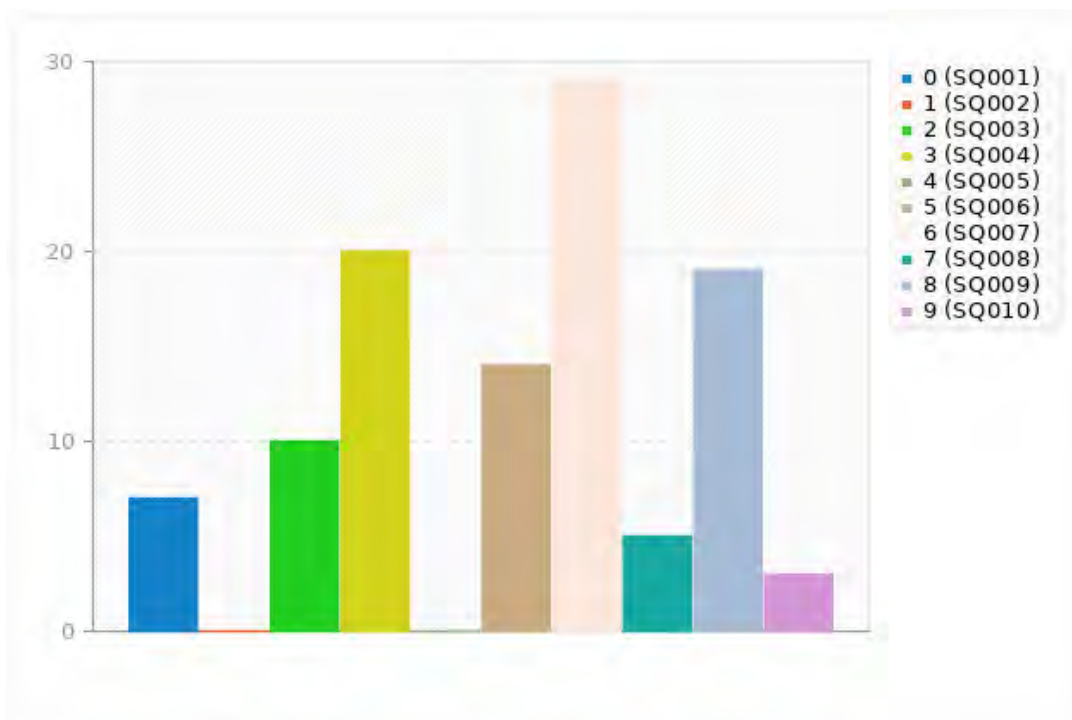
Résumé pour B20

Si vous avez été ou vous êtes victime de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, pourquoi n'avez-vous pas signalé ces comportements ? Plusieurs réponses sont possibles.

Réponse	Décompte	Pourcentage
Parce que j'ai craint de ne pas être cru(e) (SQ001)	7	10.29%
Par sentiment de culpabilité (SQ002)	0	0.00%
Par sentiment de honte ou par crainte pour ma réputation (SQ003)	10	14.71%
Parce que je n'ai pas perçu dans l'immédiat leur gravité ou le risque que d'autres subissent la même chose (SQ004)	20	29.41%
Parce que d'autres l'avaient fait avant moi (SQ005)	0	0.00%
Par crainte que cela ne change rien (SQ006)	14	20.59%
Par crainte d'éventuelles répercussions sur ma carrière ou mes conditions de travail (SQ007)	29	42.65%
Par méconnaissance de la manière de procéder (SQ008)	5	7.35%
Autre (SQ009)	19	27.94%
Je ne souhaite pas répondre (SQ010)	3	4.41%

Résumé pour B20

Si vous avez été ou vous êtes victime de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, pourquoi n'avez-vous pas signalé ces comportements ? Plusieurs réponses sont possibles.



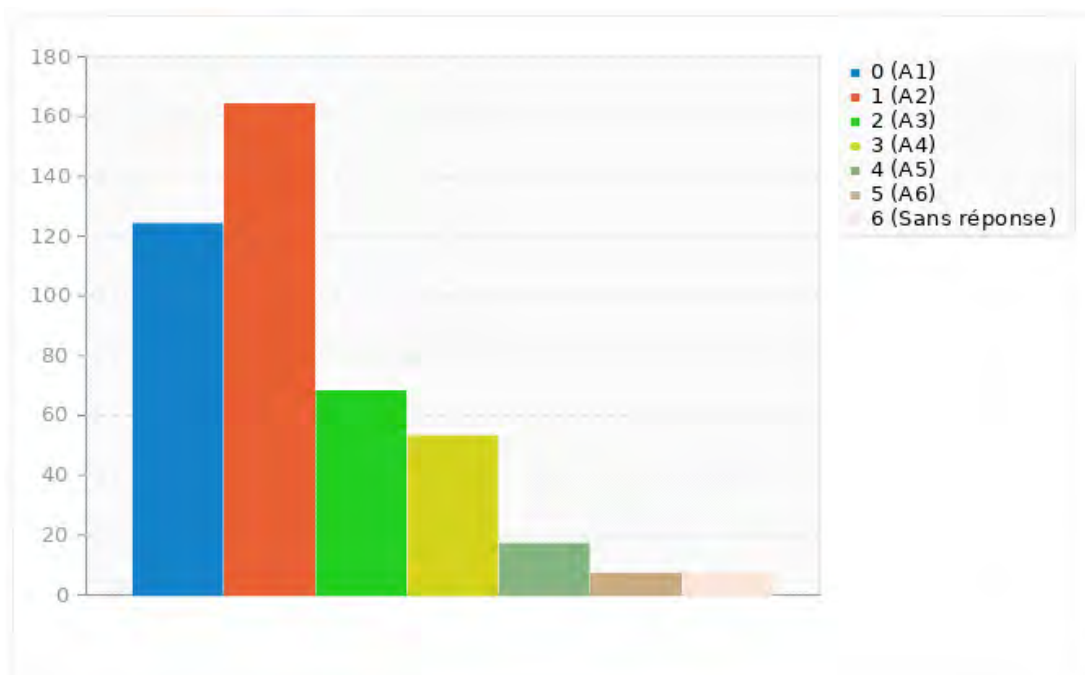
Résumé pour B21

Si vous avez été ou vous êtes témoin direct ou indirect de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, pour quelle(s) raison(s) ces comportements vous sont-ils connus ou vous étaient-ils connus ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Parce que j'en suis ou j'en étais témoin direct (A1)	124	28.18%
Parce qu'ils m'ont été rapportés par la victime (A2)	164	37.27%
Parce que j'en ai entendu parler par des collègues (A3)	68	15.45%
Parce qu'une enquête administrative a eu lieu (A4)	53	12.05%
Autre (A5)	17	3.86%
Je ne souhaite pas répondre. (A6)	7	1.59%
Sans réponse	7	1.59%

Résumé pour B21

Si vous avez été ou vous êtes témoin direct ou indirect de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, pour quelle(s) raison(s) ces comportements vous sont-ils connus ou vous étaient-ils connus ?



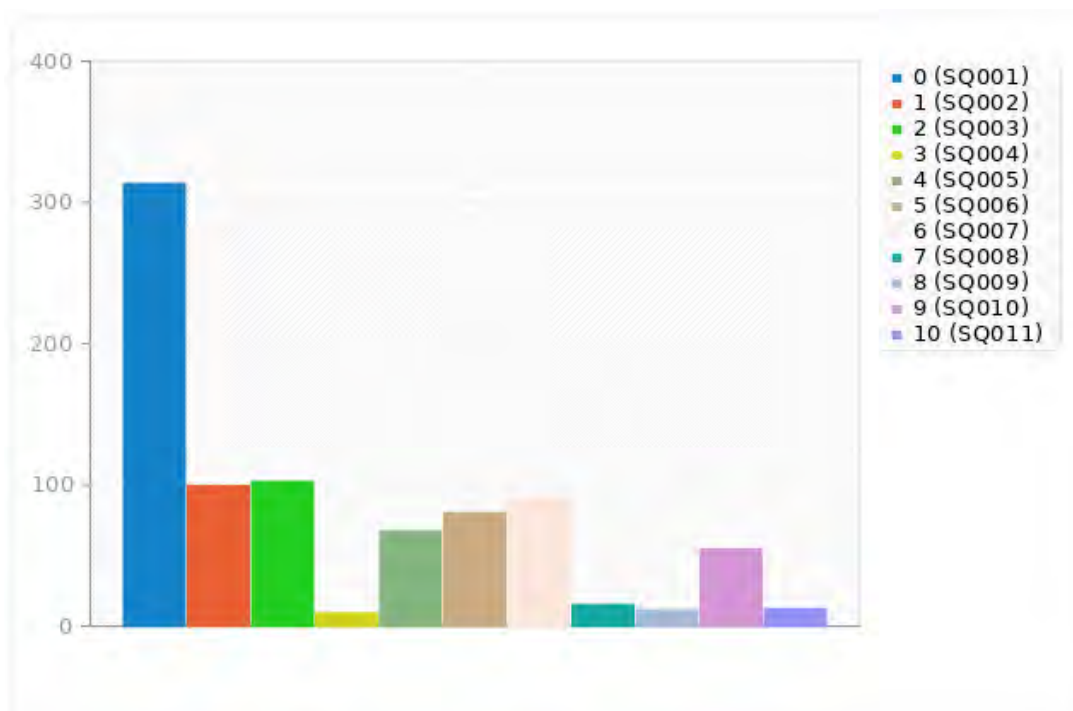
Résumé pour B22

Si vous avez été ou vous êtes témoin direct ou indirect de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, de quel type de comportements inadaptés s'agit-il ou s'agissait-il ? Plusieurs réponses sont possibles.

Réponse	Décompte	Pourcentage
Des remarques, compliments ou plaisanteries relatives à mon genre, à mon physique et/ou à mes vêtements (SQ001)	313	71.14%
Des demandes formulées en fonction de mon genre et non de mon poste (SQ002)	99	22.50%
Des regards appuyés sur mon corps (SQ003)	102	23.18%
La prise de photographie(s) non sollicitée(s) de ma personne (SQ004)	9	2.05%
Des propositions ou demandes explicites ou suggérées de faveurs sexuelles (SQ005)	67	15.23%
Des tentatives de rapprochement physique ou l'absence de respect de ma zone de distance personnelle (SQ006)	80	18.18%
Des gestes physiques déplacés (SQ007)	90	20.45%
Une ou des tentative(s) d'agression sexuelle (SQ008)	15	3.41%
Une agression sexuelle (SQ009)	11	2.50%
Autre (SQ010)	54	12.27%
Ne souhaite pas répondre (SQ011)	12	2.73%

Résumé pour B22

Si vous avez été ou vous êtes témoin direct ou indirect de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, de quel type de comportements inadaptés s'agit-il ou s'agissait-il ? Plusieurs réponses sont possibles.



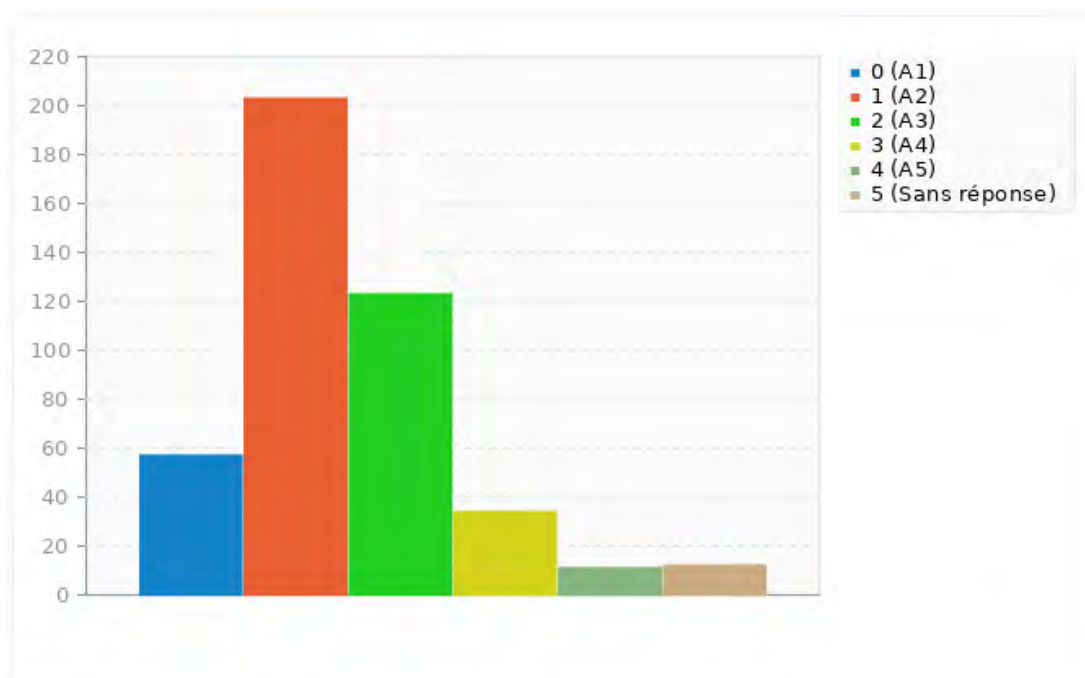
Résumé pour B23

Si vous avez été ou vous êtes témoin direct ou indirect de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, ces comportements sont-ils ou ont-ils été répétés dans le temps ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui, leur récurrence a été ressentie comme assimilable à un véritable harcèlement. (A1)	57	12.95%
Oui, ils sont ou n'étaient pas isolés. (A2)	203	46.14%
Non, ils se sont produits une seule fois. (A3)	123	27.95%
Autre (A4)	34	7.73%
Je ne souhaite pas répondre. (A5)	11	2.50%
Sans réponse	12	2.73%

Résumé pour B23

Si vous avez été ou vous êtes témoin direct ou indirect de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, ces comportements sont-ils ou ont-ils été répétés dans le temps ?



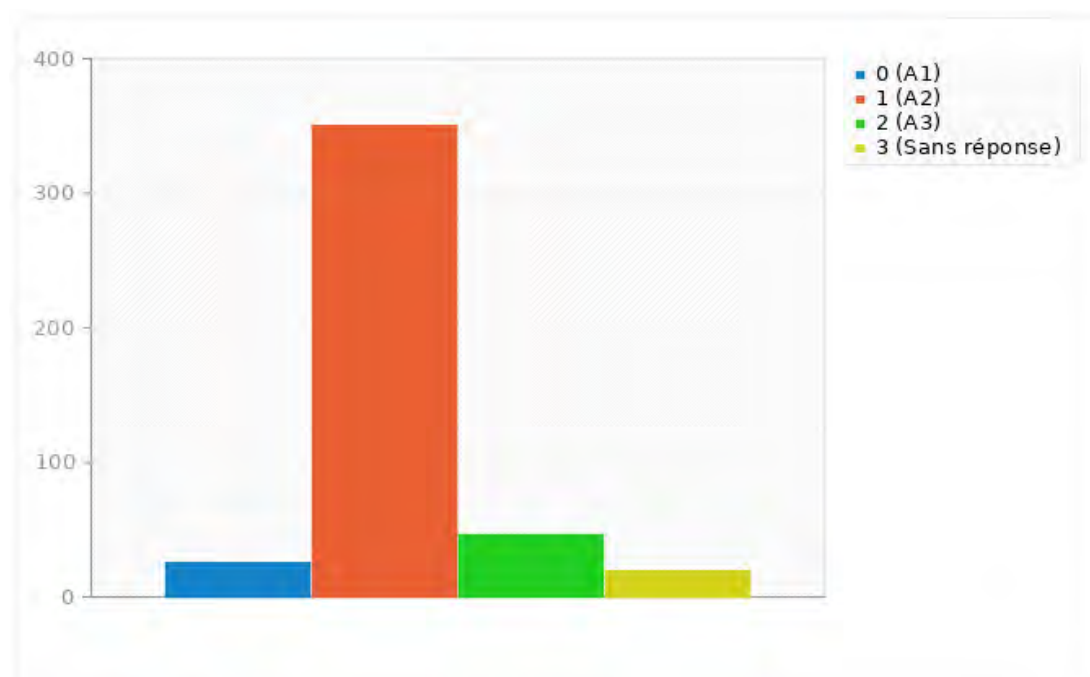
Résumé pour B24

À ce jour, ces comportements à l'égard de la victime perdurent-ils ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	25	5.68%
Non (A2)	350	79.55%
Ne souhaite pas répondre (A3)	46	10.45%
Sans réponse	19	4.32%

Résumé pour B24

À ce jour, ces comportements à l'égard de la victime perdurent-ils ?



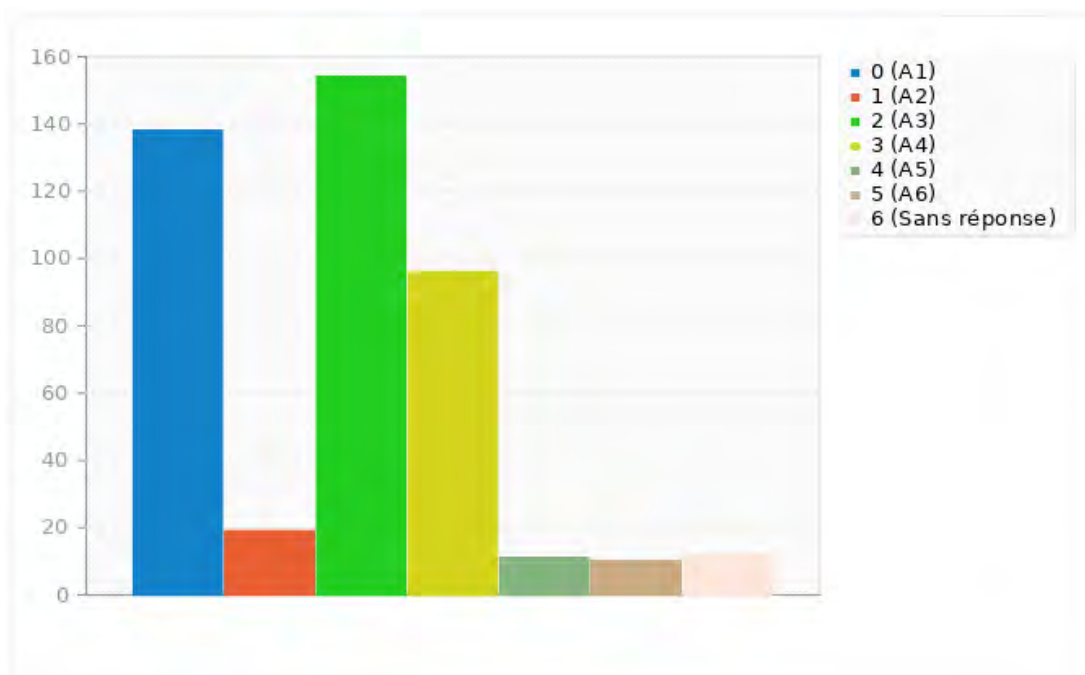
Résumé pour B25

Si vous avez été ou vous êtes témoin direct ou indirect de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, l'auteur(e) de ces comportements est-il/était-il :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Un ou une collègue (A1)	138	31.36%
Un interlocuteur ou une interlocutrice externe à mon service/à ma structure (A2)	19	4.32%
Un ou une supérieur(e) hiérarchique (A3)	154	35.00%
Une ou une subordonné(e) (A4)	96	21.82%
Autre (A5)	11	2.50%
Ne souhaite pas répondre (A6)	10	2.27%
Sans réponse	12	2.73%

Résumé pour B25

Si vous avez été ou vous êtes témoin direct ou indirect de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, l'auteur(e) de ces comportements est-il/était-il :



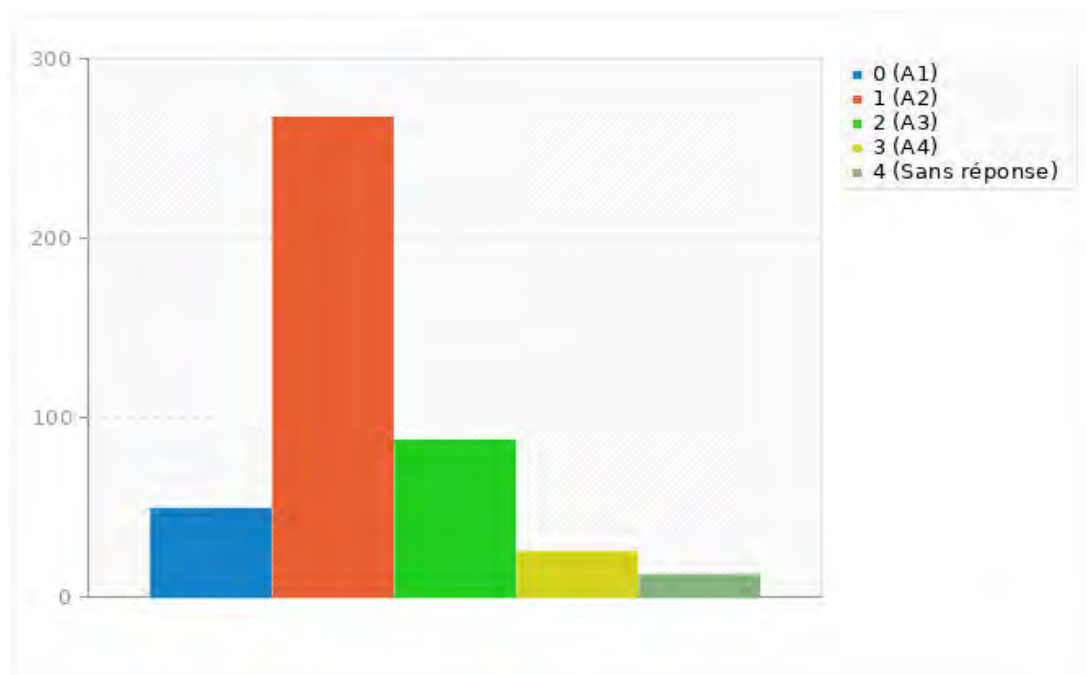
Résumé pour B26

Si vous avez été ou vous êtes témoin direct ou indirect de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, avez-vous adressé des conseils à la victime ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui, à sa demande (A1)	49	11.14%
Oui, de ma propre initiative (A2)	267	60.68%
Non (A3)	87	19.77%
Ne souhaite pas répondre (A4)	25	5.68%
Sans réponse	12	2.73%

Résumé pour B26

Si vous avez été ou vous êtes témoin direct ou indirect de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, avez-vous adressé des conseils à la victime ?



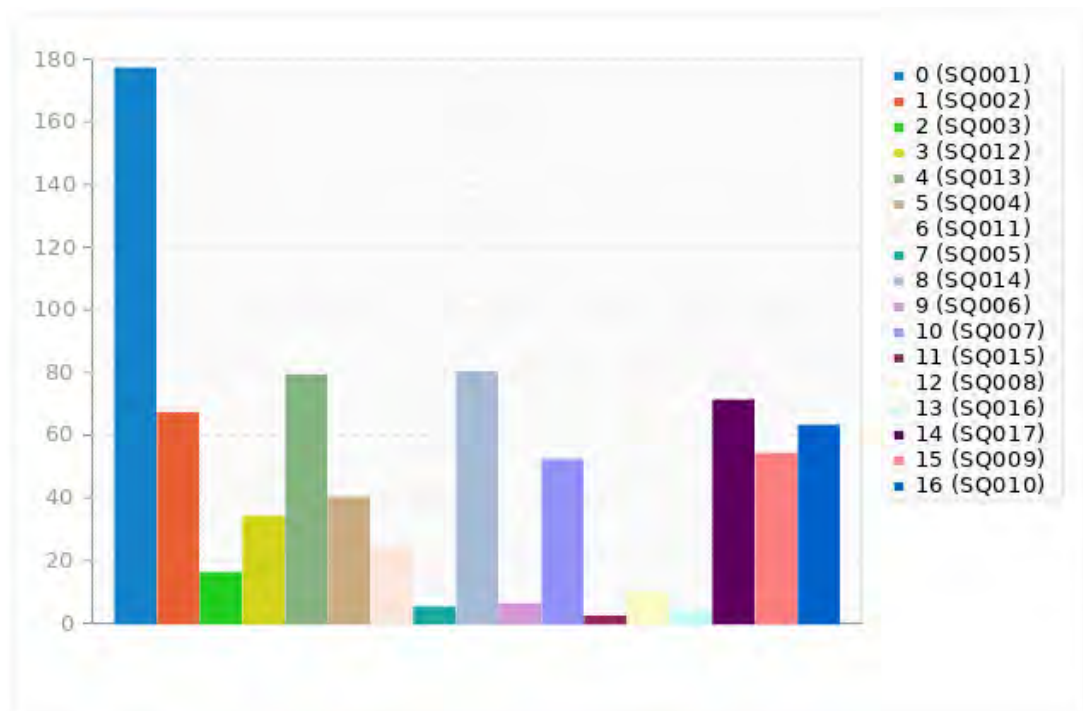
Résumé pour B27

Si vous avez été ou vous êtes témoin direct ou indirect de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, vers quel(s) interlocuteur(s) l'avez-vous orienté(e) ? Plusieurs réponses sont possibles.

Réponse	Décompte	Pourcentage
Son ou sa supérieur(e) hiérarchique direct(e) (SQ001)	177	40.23%
Le service RH du service/de la structure à laquelle elle appartient (SQ002)	67	15.23%
Le service gestionnaire RH de l'administration centrale (DMATES) (SQ003)	16	3.64%
Une cellule d'écoute (SQ012)	34	7.73%
Un(e) référent(e) égalité (SQ013)	79	17.95%
La médecine du travail (SQ004)	40	9.09%
Un(e) assistant(e) social(e) (SQ011)	24	5.45%
Un autre acteur de la santé au travail (SQ005)	5	1.14%
Un(e) psychologue (SQ014)	80	18.18%
Une association (SQ006)	6	1.36%
Une organisation syndicale ou un représentant du personnel (SQ007)	52	11.82%
Un aumônier (SQ015)	2	0.45%
Son médecin traitant (SQ008)	10	2.27%
Un organisme externe au ministère (ex : Défenseur des droits) (SQ016)	4	0.91%
Un service de police ou de gendarmerie ou le Procureur de la République (SQ017)	71	16.14%
Autre (SQ009)	54	12.27%
Je ne souhaite pas répondre. (SQ010)	63	14.32%

Résumé pour B27

Si vous avez été ou vous êtes témoin direct ou indirect de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, vers quel(s) interlocuteur(s) l'avez-vous orienté(e) ? Plusieurs réponses sont possibles.



Résumé pour B28

Si vous avez été ou vous êtes témoin direct ou indirect de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, vers quel(s) autre(s) interlocuteur(s) l'avez-vous orienté(e) ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Réponse	97	22.05%
Sans réponse	343	77.95%

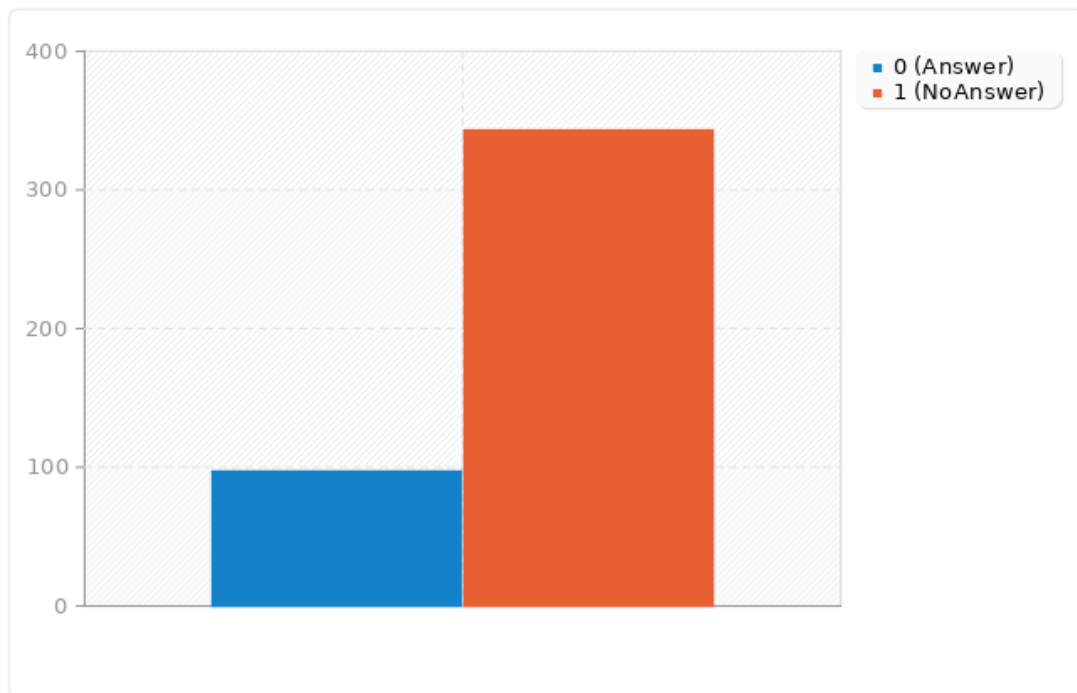
Identifiant (ID)	Réponse
13	le principal concerné : l'auteur de ces comportements
34	La personne victime de remarques déplacées en public l'avait été par son supérieur hiérarchique direct, lui-même placé sous mon autorité. Je l'ai reçue, puis invitée à solliciter un rv auprès de mon propre N+1, sans préjudice des mesures que j'ai prises à l'égard du fautif.
80	Inspection générale des armées gendarmerie
93	J'étais sa supérieure hiérarchique, et ai engagé une procédure administrative pré-disciplinaire à l'encontre de l'auteur de la remarque sexiste.
115	/
123	Comme indiqué ci dessus, ayant été moi-même victime une fois de ce comportement, j'ai en parlé à l'auteur qui avait déjà tenu des propos de ce type à d'autres que moi afin qu'il cesse et ce notamment pour protéger les plus jeunes collègues. Je ne sais pas encore si cette action s'est révélée efficace (je n'ai pour le moment que peu de temps de présence avec l'auteur) et le sera dans le temps
132	le référent LGBT de ma direction
133	La connaissance de comportement inadapté fait régulièrement l'objet d'une saisine de l'IGGN via la procédure STOP DISCRI.
140	aucun
155	Il n'y avait aucun interlocuteur vers lesquelles les orienter et c'est tout le problème (il n'existe pas de cellule d'écoute et la transmission d'un signalement en interne peut s'avérer très problématique pour la personne, a fortiori lorsqu'elle se situe dans l'entourage proche du supérieur hiérarchique).
167	étant moi-même chef de service, j'ai pu intervenir directement sur des propos qui me paraissaient déplacés, lorsqu'ils relevaient de personnels de mon service. Pour les personnels ne relevant pas de mon service, je les ai orienté vers leur hiérarchie.
172	Il n'est pas possible de se plaindre d'une politique gouvernementale assumée
227	la chaîne de concertation de la gendarmerie
245	En tant que chef de service, les dossiers ont été traités à mon initiative. Art 40 et/ou enquête judiciaire et/ou enquête administrative. Voir rappels écrits ou verbaux pour les propos les moins graves et à titre de rappel à l'ordre ferme.
260	dépôt de plainte auprès d'un service d'enquête avec contact du procureur de la république.
266	La hiérarchie
322	Aucun
329	j'ai demandé au supérieur hiérarchique de l'auteur de faire cesser les faits
346	/
356	Le médiateur militaire (IGAG)
359	La déléguée aux droits des femmes.
432	vers un prestataire spécialisé
441	Premier temps, inspection générale, signalement - en fonction des réponses apportées et des suites données, le médiateur
443	.
513	L'IGGN
523	Mon hiérarchique
551	médecine du travail et avocat
552	son syndicat
572	Personne en fait...tout le monde a été surpris par le comportement de cette personne qui était clairement là pour montrer qu'elle était en position de "chef".
573	Réflexions sexistes faites devant un groupe, pas toujours une personne de ciblée donc personne n'a été orienté vers qui que ce soit.
599	dépôt de plainte
	psychologue clinicien
608	IGAG / IGGN

611	Je précise que j'ai fait à mon niveau les remarques à l'auteur des remarques
621	aucune orientation
625	La concertation.
635	ne souhaite pas détailler
639	étant le supérieur de la personne concernée e de l'auteur des plaisanteries déplacées j'ai moi même exercé mon pouvoir disciplinaire et procéder aux mesures nécessaires tant vers l'auteur que la personne visée. j'ai toujours procédé de la sorte dans l'exercice de mes commandements successifs. j'insiste sur la rareté des tels comportements.
663	Etant le supérieur du supérieur, j'ai traité le problème
698	Je lui ai conseillé d'en parler directement avec l'auteur pour exprimer l'anomalie des remarques formulées.
702	En tant que témoin, les remarques sont faites à l'auteur. On n'est pas dans l'infraction pénale, on est dans du sexisme d'ambiance ponctuelle. Une remarque par ci par là et jamais à l'encontre de la même "victime".
711	Néant
709	Concertation
733	Aucun, c'était il y a de nombreuses années
739	psychologue du service
747	Question supra. À noter que je me suis moi même impliqué immédiatement pour mettre fin immédiatement à tout comportement ambigu.
764	Dans ce genre de situation, la saisine de l'inspection générale sur son volet administratif ou judiciaire s'impose.
790	aucun
794	vers un service d'enquête pour le dépôt de plainte et pour l'accompagnement vers le référent égalité-diversité du service.
812	personne, ne sachant comment gérer cela.
844	Vers moi-même: j'étais en responsabilité territoriale (commandant de groupement de gendarmerie départementale), j'ai eu connaissance par témoignages verbaux indirects de faits potentiellement graves ("léchage de joue" par un gendarme homme sur un gendarme femme, sans lien de subordination entre eux), j'ai ouvert une enquête administrative et lancé une procédure disciplinaire.
869	Aucun
920	Chaîne de concertation gendarmerie
921	Le supérieur hiérarchique de son chef direct
923	Pas d'orientation car de toute évidence au regard de la position hiérarchique de l'auteur rien n'aurait été fait.
937	A mon supérieur hiérarchique.
938	Psycho-clinicien (si besoin)
945	J'étais le commandant de l'unité de laquelle relevaient les unités d'appartenance de la victime et de l'auteur. En un premier temps, j'ai reçu la victime en présence de mon second, du commandant d'unité et du conseiller concertation. En un second temps, j'ai reçu au titre du contradictoire l'auteur dans les mêmes conditions. Au moment de cette réception, n'ayant aucune connaissance d'antériorité de tels propos, l'intéressé ayant été récemment affecté dans l'unité, J'ai adressé une mise en garde formelle à l'intéressé, tout en informant son unité d'administration. Par la suite, j'ai incidemment appris que celui-ci avait déjà tenu de tels propos avant son affectation dans l'unité, mais je n'en avais pas été informé ce que je regrette. Il a alors fait l'objet d'une demande de dossier disciplinaire.
947	Inspection générale
967	conseil de protection
981	Là encore les faits se sont déroulés il y a plus de 20 ans et à l'époque il n'existait pas de dispositif dédié. En l'occurrence j'ai rendu compte à mes supérieur et pris des mesures internes pour que "le pervers" ne soit plus au contact de sa "victime".
983	- prise de décision de changement de groupe et orientation SSPO suite à une situation de harcèlement - sur des remarques "lourdes" envers des collègues féminines, réaction verbale de ma part, généralement sur le ton de la plaisanterie aussi, mais pas de suite donnée ensuite
993	Un personnel de statut équivalent et du même sexe pour permettre une plus grande liberté parole.
1062	La personne a réagi par elle même
1082	Sans objet
1103	Une plateforme de signalement.
1108	Vers l'autorité hiérarchique quand c'est possible, sinon vers un représentant du personnel.

1137	CONSEILLER CONCERTATION + HIÉRARCHIE + psychologue
1151	Hiérarchie.
1160	Chef de service
1178	en tant que cheffe de service, j'ai sanctionné à plusieurs reprises un auteur de comportements inadaptés.
1182	j'ai connaissance de ces comportements du fait de ma fonction hiérarchique car les signalements, procédures, sanctions passent par moi. Mais de fait je n'en suis pas directement témoin et n'ai pas de contact direct à mon niveau avec les victimes. Dès lors les questions sont un peu tronquées par rapport à mon positionnement.
1193	Une unité enquêtrice délocalisée (en accord avec la hiérarchie) car un dépôt de plainte apparaissait pertinent.
1253	Vers d'autres victimes, vers la police judiciaire, vers une association prétendant à tort défendre les droits des femmes.
1254	aucune orientation
1285	voir réponse au point 24
1287	Vers la chaîne concertation et la voie hiérarchique.
1291	aucun
1301	STOP-DISCRIM gendarmerie
1304	chaîne de concertation
1305	service rh
1319	j'ai été amenée à faire une lettre d'avertissement à l'agent auteur des faits (envois de sms à caractère sexuel) Cas 1 : personne. La VH était en cause et pas dans les mœurs à l'époque de dénoncer ces faits (il y a 20 ans). Elle a quitté l'institution. Cas 2 : CR à ma VH. Je lui ai demandé de porter plainte mais idem cas 1. (Il y a 10 ans). Elle a quitté l'institution. Cas 3 : j'ai fait un CR à ma VH à l'attention du commandant en second mais l'auteur étant le commandant de la formation, il n'a rien dénoncé (il y a 5 ans). Je lui ai suggéré une plainte à la police. Elle a refusé. Elle a quitté l'institution. Dans les 3 cas : aucune confiance dans la hiérarchie.
1338	Autres collègues
1360	Orientation vers le chef de l'unité (fonction d'adjoint en ce qui me concerne).
1382	La victime relevait de mon service. Elle s'est sentie agressée par des propos et des tentatives de rapprochement physique de la part d'un autre cadre supérieur. J'avais observé ces mêmes tentatives de rapprochement inapproprié du collègue lorsqu'il a rencontré, pour la première fois, mes enfants (jeunes filles adolescentes). D'un commun accord avec ma collaboratrice, nous avons convenu de tout faire pour la soustraire aux éventualités d'une rencontre seule avec le collègue. J'ai ensuite soutenu sa demande de mutation (qui n'était pas liée que à cela). Le collègue étant parti, la question ne se posait plus.
1400	A vrai dire non, les personnes qui en ont été l'objet en public ayant eu un comportement approprié soit en se mettant à distance soit en tenant des propos humoristiques de manière à ce que l'interlocuteur ne poursuive pas sur cette voie .
1406	étant le supérieur hiérarchique j'ai moi même traité le problème d'un point de vue disciplinaire
1443	J'ai encouragé un de mes agents à faire les démarches nécessaires (signalement sur la plateforme DISCRIM du MIOM) puis dépôt de plainte en gendarmerie. par ailleurs, j'ai obtenu la mutation de l'auteur des comportements inadaptés.
1459	Le secrétaire général de la préfecture
1501	Conseiller concertation
1517	cadres de la structure
1527	RAS
1553	en tant que N+2, j'ai pris les dispositions avec sa N+1 pour qu'elle ne soit plus en contact avec le harceleur qui a été déplacé et qui a ensuite quitté le service.
1559	référé déontologue
1567	/
1571	Etant moi-même le N+3 de la victime, j'ai pu à la fois l'orienter vers les personnes qualifiées pour le soutien et l'accompagnement, et mettre fin à la situation en écartant l'auteur (sanction + déplacement).
1578	tous les acteurs vers qui orienter une victime sont cités dans la réponse 33.
1586	Je n'ai pas eu besoin de donner de conseils. La personne savait très bien quoi faire elle-même. Souvent, on laisse tomber...

Résumé pour B28

Si vous avez été ou vous êtes témoin direct ou indirect de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, vers quel(s) autre(s) interlocuteur(s) l'avez-vous orienté(e) ?



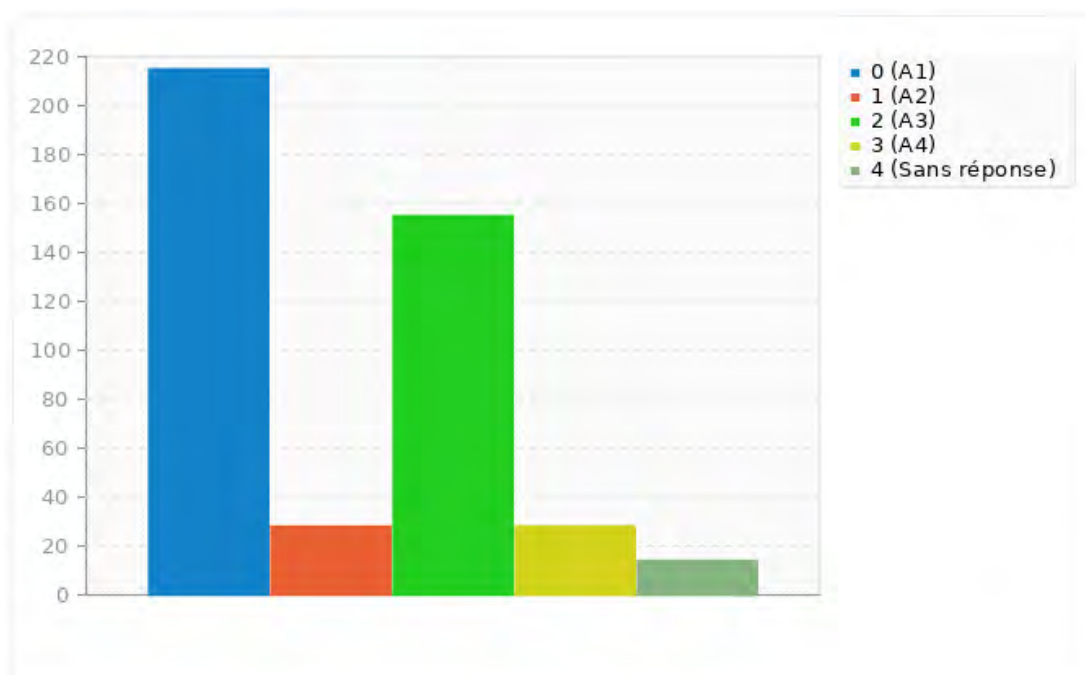
Résumé pour B29

Si vous avez été ou vous êtes témoin direct ou indirect de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, avez-vous proposé à la victime de signaler vous-même les faits ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui, je le lui ai proposé spontanément. (A1)	215	48.86%
Oui, je le lui ai proposé après avoir fait des recherches sur le sujet. (A2)	28	6.36%
Non. (A3)	155	35.23%
Je ne souhaite pas répondre. (A4)	28	6.36%
Sans réponse	14	3.18%

Résumé pour B29

Si vous avez été ou vous êtes témoin direct ou indirect de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, avez-vous proposé à la victime de signaler vous-même les faits ?



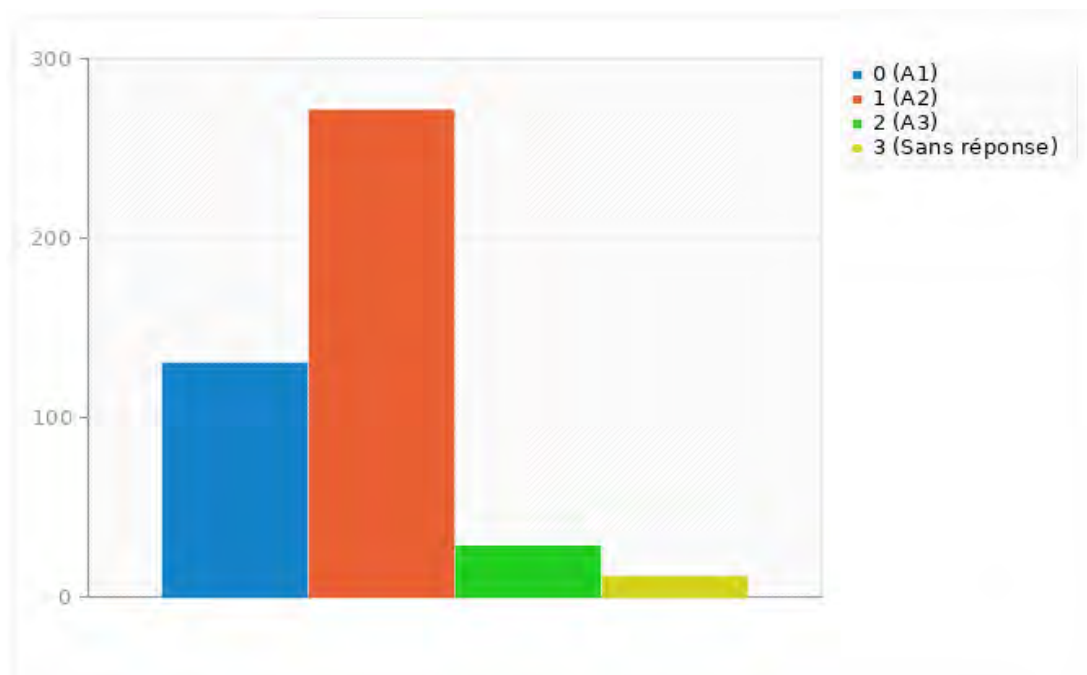
Résumé pour B30

Si vous avez été ou vous êtes témoin direct ou indirect de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, avez-vous envisagé de recourir à l'article 40 du code de procédure pénale ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	130	29.55%
Non (A2)	271	61.59%
Ne souhaite pas répondre (A3)	28	6.36%
Sans réponse	11	2.50%

Résumé pour B30

Si vous avez été ou vous êtes témoin direct ou indirect de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, avez-vous envisagé de recourir à l'article 40 du code de procédure pénale ?



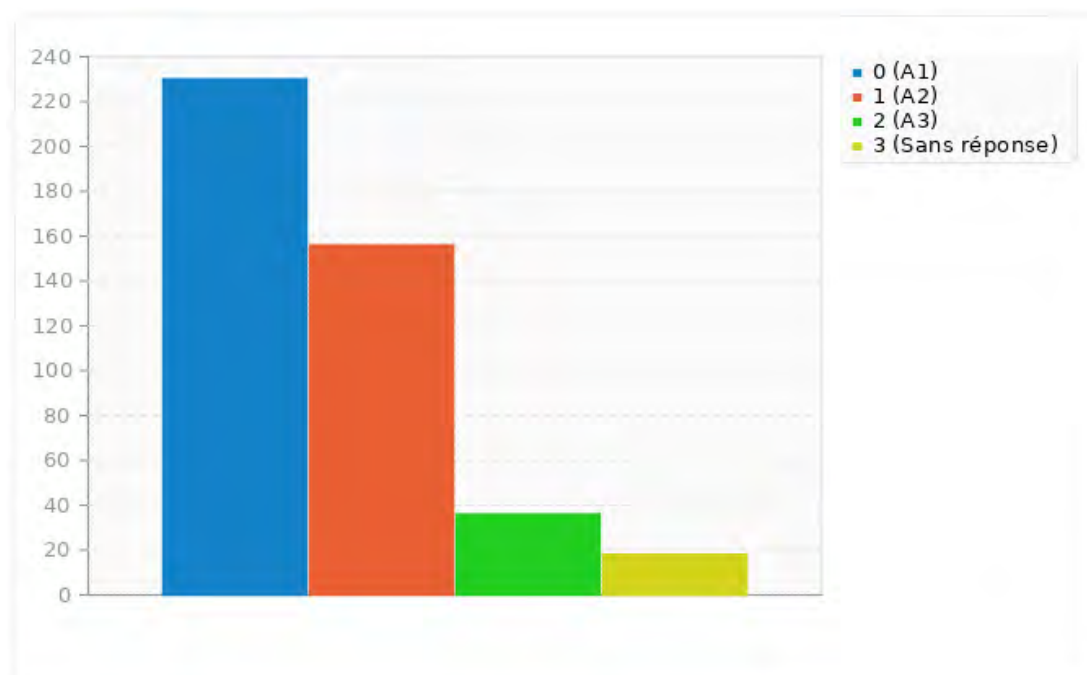
Résumé pour B31

Si vous avez été ou vous êtes témoin direct ou indirect de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, avez-vous signalé les faits ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	230	52.27%
Non (A2)	156	35.45%
Ne souhaite pas répondre (A3)	36	8.18%
Sans réponse	18	4.09%

Résumé pour B31

Si vous avez été ou vous êtes témoin direct ou indirect de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle, avez-vous signalé les faits ?



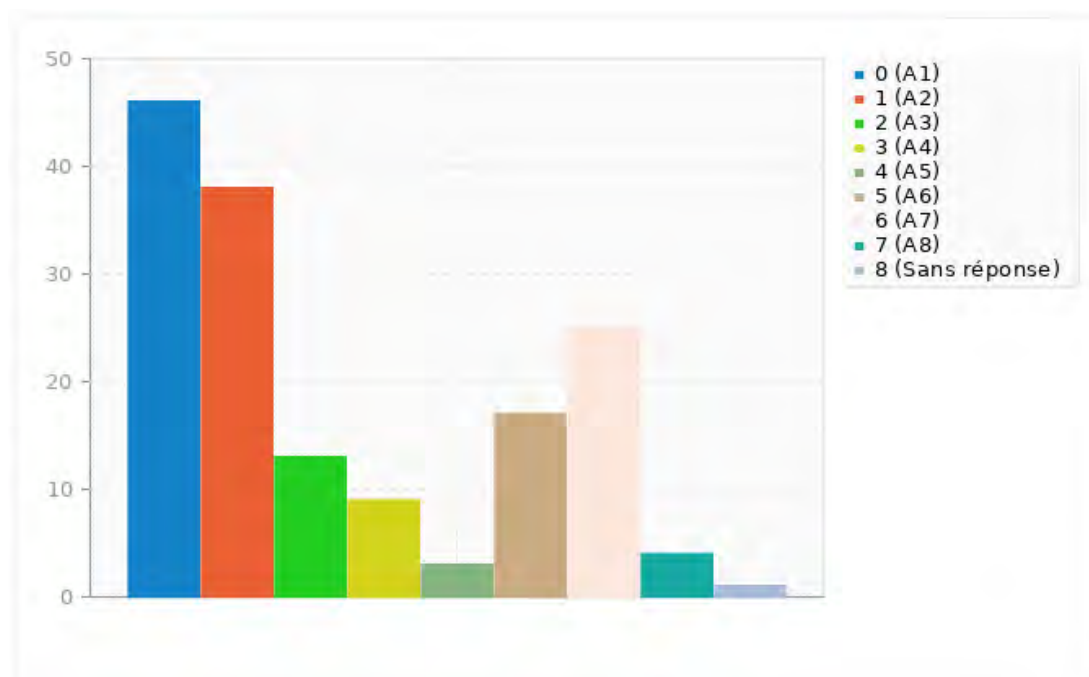
Résumé pour B32

Pourquoi n'avez-vous pas signalé les faits ? Plusieurs réponses sont possibles.

Réponse	Décompte	Pourcentage
Parce que la victime ne le souhaitait pas. (A1)	46	29.49%
Parce que je n'ai pas été en mesure d'évaluer la consistance ou la gravité réelle de ces faits. (A2)	38	24.36%
Parce que je ne me suis pas senti(e) légitime à le faire. (A3)	13	8.33%
Par crainte d'éventuelles répercussions sur ma carrière ou mes conditions de travail. (A4)	9	5.77%
Par méconnaissance de la manière de procéder. (A5)	3	1.92%
Parce que j'ai pensé que l'auteur(e) des faits était « intouchable ». (A6)	17	10.90%
Autre. (A7)	25	16.03%
Je ne souhaite pas répondre. (A8)	4	2.56%
Sans réponse	1	0.64%

Résumé pour B32

Pourquoi n'avez-vous pas signalé les faits ? Plusieurs réponses sont possibles.



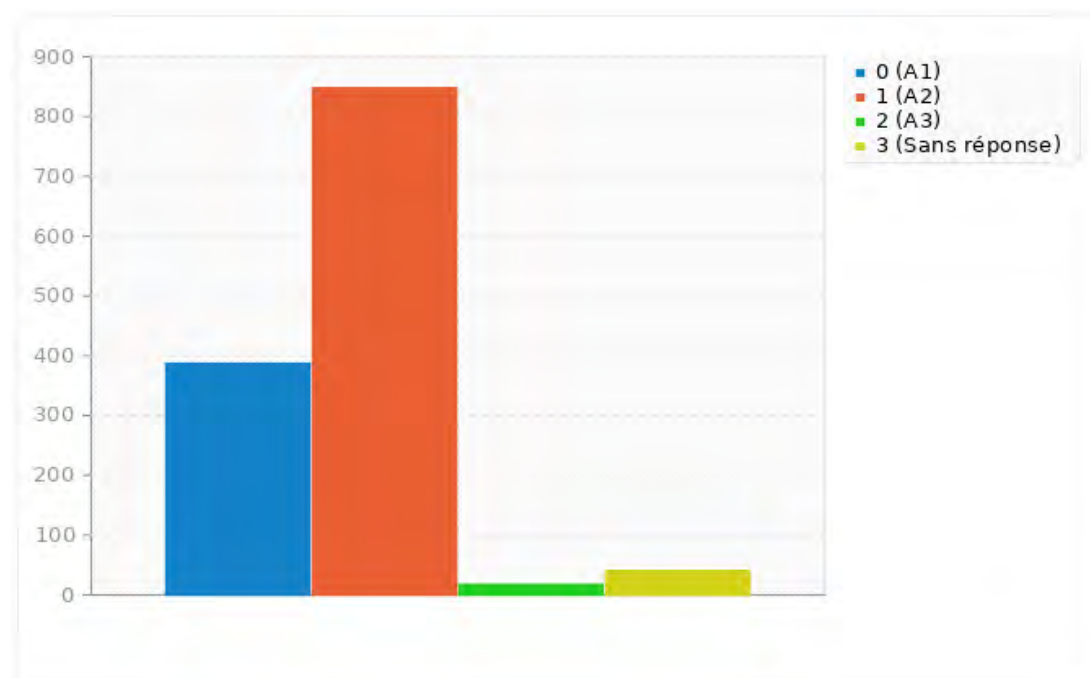
Résumé pour B33

Connaissez-vous un ou des agent(s) ayant procédé à un signalement de ce type de comportements inadaptés en mobilisant le dispositif ministériel prévu à cet effet ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	387	29.98%
Non (A2)	847	65.61%
Ne souhaite pas répondre (A3)	17	1.32%
Sans réponse	40	3.10%

Résumé pour B33

Connaissez-vous un ou des agent(s) ayant procédé à un signalement de ce type de comportements inadaptés en mobilisant le dispositif ministériel prévu à cet effet ?



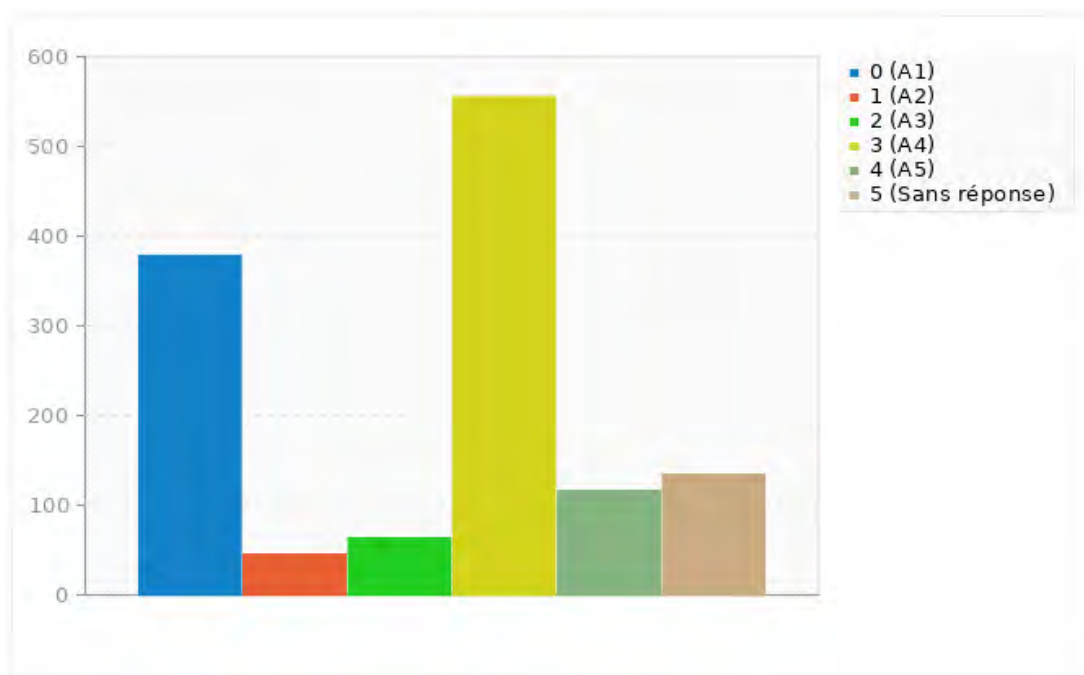
Résumé pour B34

Selon vous, ce signalement a-t-il été suivi d'effets ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui, la situation a cessé. (A1)	378	29.28%
Oui, mais de manière insuffisante à mon sens. (A2)	45	3.49%
Non. (A3)	63	4.88%
Je n'ai eu aucune information sur le sujet. (A4)	555	42.99%
Je ne souhaite pas répondre. (A5)	116	8.99%
Sans réponse	134	10.38%

Résumé pour B34

Selon vous, ce signalement a-t-il été suivi d'effets ?



Résumé pour B35

Si vous étiez vous-même la victime de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle au travail, à quel(s) interlocuteur(s) feriez-vous appel prioritairement ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Réponse	237	53.86%
Sans réponse	203	46.14%

Identifiant (ID)	Réponse
13	il faut formaliser à l'auteur de façon claire que son comportement est inadapté, puis si cette alerte ne fonctionne pas, indiquer les démarches qui seront entreprises.
22	1 - Hierarchie 2 - Concertation
23	Ma hiérarchie
28	Agissant dans un cadre militaire, j'en rendrai compte à mon supérieur direct, comme pour les cas déjà vécus ou constatés même si, malheureusement, il est rare que des suites soient données surtout quand les mis en cause sont officiers et ont un profil particulier ...
44	IGPN
47	Le supérieur hiérarchique (à supposer qu'il n'en soit pas l'auteur). La médecine de prévention La plateforme téléphonique ministérielle
52	Je n'ai jamais été confronté à ce type de comportement et je n'aurai besoin de personne pour régler personnellement et durablement le problème. C'est juste une question de génération.
72	à ma hiérarchie si elle n'est pas impliquée à la RH de proximité voire aux représentants du personnel Et certainement pas à la DMATES... interlocuteur totalement décredibilisé sur le métier des ressources humaines...
80	Hiérarchie Inspection générale Dispositif (stop discri) en gendarmerie Médecin militaire Conseiller concertation
93	A un ou une collègue, et à mon syndicat.
110	Dans un premier temps à ma hiérarchie, puis à la plateforme de signalement.
115	1 - Hiérarchie ; 2 - Référent RED ; 3 - Concertation ; 4 - Psy clinicien de la structure
123	cf supra
125	Je réglerais la situation moi-même.
132	ma hiérarchie directe
133	Peu probable compte tenu de ma situation
135	A l'inspection de la Gendarmerie et au défenseur des droits.
140	aucun
144	Hiérarchie directe (si elle n'est pas l'auteur) puis N+1
149	Ma chaîne hiérarchique si elle n'est pas impliquée ou à mes collègues proches
155	Un cellule de traitement des signalements.
167	En premier lieu à ma hiérarchie, En l'absence d'évolution de la situation, auprès du procureur de la république au travers d'une plainte.
172	Il n'est pas possible de se plaindre d'une politique gouvernementale assumée privilégiant les femmes et de ce fait discriminant les hommes en raison de leur sexe
183	Sans objet...
193	Cela dépend de la situation Supérieur hiérarchique et dispositif ministériel
202	En tant qu'homme et tant que chef il m'apparaît improbable de pouvoir être victime de ce type de comportement

205	Le procureur de la République si les faits sont susceptibles de revêtir une qualification pénale et/ou l'IGPN.
	<p>Les deux situations passées dont j'ai été le témoin m'ont montré que le signalement à la hiérarchie n'a qu'un effet très limité pour plusieurs raisons :</p> <ul style="list-style-type: none"> - embarras de la hiérarchie face à la situation, surtout si elle met en cause un supérieur ; - peur des retombées sur la réputation du service (alors même que de mon point de vue, c'est l'inaction qui risque d'entacher cette réputation) ; - attermolements avant de lancer une procédure administrative ; - minimisation des faits rapportés, même si ceux-ci (dans l'une des deux situations) revêtaient très clairement une qualification pénale et ont d'ailleurs conduit à une condamnation de l'auteur des faits (un policier) par le tribunal correctionnel. <p>Je pense que bon nombre de supérieurs hiérarchiques n'ont pas pris conscience qu'en n'agissant pas, ils se mettaient non seulement en infraction avec la réglementation voire la législation applicables, mais aussi qu'ils prenaient un risque énorme tant pour la victime que pour le service (et eux-mêmes).</p>
206	Hiérarchie et service RH gestionnaire.
208	officier concertation
215	A ma hiérarchie dans tous les cas de figure dès lors que l'auteur est un agent du service ou que ce comportement se soit réalisé dans l'exercice de mes fonctions. Selon la nature et l'intensité du comportement visé je pourrai éventuellement porter plainte contre l'auteur
227	En fonction de l'auteur des comportements inadaptés, dans l'ordre : mes collègues, ma hiérarchie, la chaîne de concertation, le référent égalité professionnelle et diversité
230	A la police ou à la gendarmerie.
232	Administration centrale DMATES
234	<ul style="list-style-type: none"> - Référent égalité diversité - Plateforme signalement "stop disci" de l'inspection générale de la gendarmerie nationale" - Dépôt de plainte auprès d'une brigade de gendarmerie ou d'un commissariat de police
235	Au déontologue du ministère.
245	Mes chefs.
249	- Mon supérieur hiérarchique. et si ce dernier est la cause des propos en question, le N+2 directement.
260	Dépôt de plainte dès lors qu'il s'agit d'une infraction pénale.
266	A mon entourage.
269	Hiérarchie.
271	<ol style="list-style-type: none"> 1) La hiérarchie de mon service 2) Les organisations syndicales si les agissements subsistent malgré compte rendu à la hiérarchie
273	Mes collègues
280	Ma hiérarchie, si évidemment elle n'est pas en cause.
291	A mon supérieur hiérarchique.
298	à mon supérieur hiérarchique.
305	Au service RH qui dispose le plus souvent d'un(e) référent(e) égalité
308	les organisations syndicales
311	La médecine du travail
315	<p>Avis hiérarchique</p> <p>Procureur de la République</p>
319	Des collègues de confiance
320	A ma hiérarchie
346	/
359	Aucune idée
375	A l'inspection générale de l'administration.
378	La plate-forme stop disci de l'IGGN. Elle fonctionne correctement et le système est efficace, à tout le moins. Il permet de faire la part des choses.
387	Hiérarchie directe
394	Stop disci
411	Collègues, chaîne hiérarchique, représentant du personnel, référent égalité diversité
440	A ma hiérarchie directe
441	Auteur des faits pour mise en garde puis responsable hiérarchique
449	chef direct ou à défaut N+2
450	<ol style="list-style-type: none"> 1 Hiérarchie 2 Procureur de la République
472	Collègue de confiance, supérieur hiérarchique, syndicats,
493	N+2 et OS

495	Hierarchie immédiatement supérieure mais aussi indirectement supérieure, psychologue.
496	cela dépendra de la gravité des faits
497	Le responsable hiérarchique direct pour faire cesser immédiatement ces comportements sexistes d'habitude et éviter soit une installation du comportement soit une dégradation de celui-ci
513	IGGN, procureur de la République, référent égalité
523	Mon hiérarchique
532	hiérarchie
544	Ma hiérarchie.
551	je saisirai la concertation puis ferait appel à un avocat
552	- hiérarchie directe N+1 et N+2 - organisation syndicale - avocat -
556	ma hiérarchie
566	A ma hiérarchie
571	A mon supérieur hiérarchique
572	Mon commandant de formation voire l'IGGN
573	Mon adjoint, mon conjoint, voir directement le Procureur de la République.
579	A l'intéressé, en cas d'échec à ses supérieurs hiérarchiques ou/et à mes supérieurs hiérarchiques
586	Procureur de la République
593	- D'abords au mis en cause ; - Puis, si ce n'est pas suffisant pour faire cesser le comportement, à sa hiérarchie ainsi qu'à la mienne ; - Si vraiment rien ne change, au procureur via une lettre-plainte
596	au procureur
599	à l'auteur, en mode action directe.
601	dépôt de plainte
608	IGGN et à défaut Procureur de la république
611	Pour la gendarmerie et après en avoir rendu compte à ma hiérarchie par un signalement "stop discri" mais la possibilité d'un dépôt de plainte peut aussi s'envisager.
616	référé égalité ou un acteur de la santé au travail puis organisme syndical
621	supérieur hiérarchique
623	Supérieur hiérarchique et si nécessaire forces de l'ordre et Justice
635	extérieur à l'institution
636	- un pair - ma hiérarchie de contact si je la sens réceptive - l'assistante sociale - une plateforme dédiée (tph, site intranet, ...)
637	N+1 et si besoin N+2
638	ma hiérarchie directe
	signal DISCRI
	syndicats
	pénal
639	à mon supérieur hiérarchique
663	Je traiterai le sujet par moi-même, sinon en avisera la VH
677	procureur de la république ou service d'inspection en fonction de la gravité des faits.
685	ma hiérarchie dans un premier temps
698	En premier lieu à l'auteur du comportement déplacé et si les faits perdurent, j'en référerai à mon supérieur hiérarchique ou à la plate-forme de signalement.
702	La hiérarchie, puis STOP discri si la hiérarchie ne prend pas les mesures adéquates en interne. Un dépôt de plainte au pénal si l'infraction pénale est caractérisée.
709	Ma hiérarchie, l'IGGN, la concertation
716	ma hiérarchie
718	au référent égalité diversité
724	Procureur de la république
730	Mon supérieur hiérarchique / une cellule d'écoute de type "allo-discri"
731	RED IGGN
733	Ma hiérarchie en 1er lieu, et le référent égalité du service.
736	Gendarmerie ou Police

	Association
739	le psychologue du service
744	secrétaire général CSATE hiérarchie suivant les cas et dépôt de plainte si nécessaire
747	1 - Chef hiérarchique; 2 - Mis en cause en lui disant de cesser immédiatement; 3 - Suivant son attitude et si les faits sont allés trop loin => dépôt de plainte.
753	Peu probable que cela arrive. Le cas échéant je pense être en mesure de régler le problème moi-même.
754	ARTICLE 40
764	1/ le supérieur hiérarchique 2/ L'IGGN 3/ Le référent égalité diversité, ou déontologie
768	collègues et N+1
778	Je me défendrai seule, voire je demanderai à la DMATES un changement de poste.
789	- hiérarchie - conseiller concertation - IGAG - IGGN
790	tout dépend du contexte : soit à un supérieur hiérarchique, soit une cellule d'écoute, médecin du travail, psychologue,...
794	à mon référent égalité-diversité et à mon représentant de catégorie
796	dépôt de plainte en police ou gendarmerie
797	Référents RED
799	Ma hiérarchie.
801	procureur - services de gendarmerie/police
810	Selon gravité : collègue, RH, médecin, police ou gendarmerie nationale
818	au responsable hiérarchique
825	Hiérarchie directe RED Référént du personnel
830	Mon supérieur hiérarchique
840	Je ne me fierais pas à un collègue ou à la DMATES.
844	Dans l'ordre chronologique: 1- à l'auteur des faits lui-même, pour lui demander d'arrêter immédiatement et lui rappeler la gravité des faits 2- en l'absence d'effets suite à 1 : à l'autorité hiérarchique de cette personne 3- en l'absence d'effets suite à 2 (ou en l'absence d'autorité hiérarchique): à l'inspection générale ad hoc (exemple: IGGN) 4- en l'absence d'effets suite à 3 : au procureur de la République (si comportement relevant du pénal) 5- en l'absence d'effets de toutes les autres tentatives, en dernier recours, si faits d'une particulière gravité, répétés et altérant ma santé, et/ou si mutation impossible: éventuellement à la presse
846	Ma hiérarchie
859	A mon supérieur hiérarchique direct, par écrit.
874	Psychologue
904	Plate forme de signalement, médecin de prévention, médecin généraliste, association d'égalité F / H
908	Directement à l'auteur pour lui intimer de cesser. S'il continue, j'en aviserai la hiérarchie et selon l'étendue du comportement et de sa répétition je déposerai plainte.
912	Hiérarchie, concertation, référent
921	Ma hiérarchie
934	A mon/ma chef de service A la cellule d'écoute
937	J'aurai une discussion avec la personne auteur des faits pour commencer. Si la situation perdure je rendrai compte à ma hiérarchie. Si la situation n'évolue pas favorablement et si les faits sont constitutifs d'une infraction pénale, j'envisagerai après avoir échangé avec ma hiérarchie de la pertinence et de l'opportunité de déposer une plainte.
938	La hiérarchie Un Référent égalité diversité Un psycho-clinicien

	Inspection : Si aucune action n'est entamée via Stop discri
943	A ma hiérarchie ou au procureur de la République.
945	Cela dépend de la gravité des faits et de la possibilité de pouvoir les caractériser sur le plan pénal ou non. Dans tous les cas à l'autorité ayant les attribution de prendre des mesures disciplinaire et le cas échéant, signaler les faits.
947	Hiérarchie, puis inspection générale
948	VH
957	En fonction de la gravité, PR Mon chef direct si je sens qu'il est sensibilisé à la question. Le référent dans ce domaine.
959	Je précise qu'il s'agit de simples réflexions relatives à la disponibilité des mères de famille et, plus généralement, au travail des deux conjoints. Ces réflexions ne sont pas graves en elles-mêmes mais sont très pesantes au quotidien et n'aident pas les femmes à s'épanouir professionnellement. Elles sont le fait quasi exclusivement d'hommes âgés dits "traditionnels" qui, aujourd'hui, occupent les postes de commandement. Leur dénonciation, dès lors qu'il s'agit d'un problème sociétal lié au travail des femmes, est compliquée à envisager.
966	A l'auteur.
967	avocat
968	à la hiérarchie et dans le même temps à l'IGGN
981	Bonne question à laquelle je ne peux répondre car cela dépendrait beaucoup de la nature des faits et de mon état d'esprit.
983	- supérieur hiérarchique - commissaire central ou DDSP quand en poste dans un commissariat car la relation de confiance est actuellement installée - pairs - collègues de promo, collègues affectés sur le même département - comportements inadaptés subis lors de stages pendant la scolarité à l'ENSP : peu de possibilité de réagir car nous ne connaissons pas les structures locales et nous pouvons être très jeunes pour les externes féminines (24 ans pour ma part lors de mes stages) - il faudrait avoir un référent sur le sujet pour les stagiaires car les référents ENSP pour les stagiaires sont des professeurs qui prennent leur mission plus ou moins à coeur.
993	La plainte. Dans un service indépendant ...
998	Commandement.
1004	Dialogue si possible Dispositifs nationaux
1005	1- Représentant du personnel 2- Référent égalité/diversité 3- Justice
1025	A des personnes extérieures à l'institution.
1046	Référent direct
1049	A ma hiérarchie directe.
1050	Supérieur hiérarchique puis chaîne RH (voire Procureur de la République en cas de gravité avérée)
1052	hiérarchie ou directement gestion avec l'auteur
1062	RED
1065	A une personne extérieure à la structure ou à une personne en qui j'ai une totale confiance, à un ou une collègue bienveillant
1082	A une organisation syndicale
1092	Supérieur hiérarchique
1103	Aucune, ou peut-être à des collègues proches, voire à des interlocuteurs extérieurs à l'administration (famille, médecin et/ou psychologue personnel, avocat). Je salue sincèrement la politique mise en place depuis plusieurs années par le Ministère de l'Intérieur, mais à ce stade, je crains que la victime soit davantage moins écoutée et perdante (en termes de réputation, de carrière, de publicité, etc.) que l'auteur des comportements décrits ci-dessus, sauf à mettre en place une réelle procédure de sauvegarde, voire de protection y compris fonctionnelle. Il persiste encore trop de situations de "management inadapté", d'un autre temps, dans le ministère, y compris chez des managers encore jeunes dans leur carrière. Enfin, le fait que ces comportements perdurent encore montrent que leurs auteurs ne craignent pas de conséquences, ou les ignorent, et peut-être comptent sur le corporatisme pour échapper à leurs responsabilités.
1108	A mon supérieur hiérarchique
1109	Ma hiérarchie directe à qui je fais pleinement confiance pour m'appuyer.
1117	Mon supérieur hiérarchique et la référente égalité diversité, ainsi que des pairs
1119	A un interlocuteur extérieur à l'institution.
1137	psychologue, médecin, dispositif d'alerte interne et hiérarchie en fonction de la situation

1140	ma RH et médecin
1141	mon supérieur hiérarchique sauf si c'est celui qui est impliqué mais cela n'a jamais été mon cas.
1155	Hiérarchie
1158	La hiérarchie
1164	Je déposerai plainte
1180	A la voie hiérarchique Au référent égalité diversité A la concertation
1182	Mon N + 1 ou mon N + 2 si le jamais le N +1 devait en être l'auteur.
1193	Mon conseiller concertation gendarmerie et ma hiérarchie.
1199	Cela a très peu de chances d'arriver et je suis suffisamment armé (psychologiquement) pour me défendre.
1225	Allo discri et la DMATES
1228	mon chef hiérarchique
1237	Ma hiérarchie et/ou la justice
1241	J'irai déposer plainte auprès d'une unité de gendarmerie ou un commissariat de police.
1242	A mon supérieur hiérarchique
1250	Tout dépendrait de l'auteur du harcèlement mais j'en parlerai à mon supérieur hiérarchique et au service RH.
1253	Signalement judiciaire
1254	je réglerais le pb moi-même
1257	Après en avoir informé l'auteur, à ma hiérarchie dans un premier temps avant d'envisager un dépôt de plainte en cas de comportement persistant.
1259	Je pense que je saurais gérer moi-même. À défaut, je pense que je m'adresserais au/à la supérieur(e) hiérarchique de la personne concernée (notamment s'il s'agit d'un ou d'une supérieur(e) par rapport à moi.
1266	Ma hiérarchie.
1285	ça dépend de l'auteur; en général, je règle mes comptes toute seule, surtout si je suis la seule victime.

Quand il s'agit du préfet dont je dépends, je mets en place la stratégie de l'évitement, je parle de mon affaire à toutes les collègues susceptibles d'être victimes elles aussi, et je les accompagne de mon mieux.

Dénoncer son chef direct quand c'est le préfet, c'est problématique: d'abord, on n'est jamais crue. Ensuite, le sort des donneurs d'alerte n'est pas réjouissant, comme j'ai pu m'en rendre compte quand j'ai donné l'alerte sur du harcèlement simple (non sexiste) et généralisé dans une équipe (hors MI). Ma seule option a été de demander ma mutation en même temps que j'ai dénoncé les faits. J'ai été suivie ensuite par les autorités de gestion mais seulement parce que 2 collègues ont dénoncé les faits auprès du procureur sur la base de mon témoignage.

Pour les faits que j'évoque plus haut au point 24 (un préfet ayant des propos déplacés et répétés avec toutes les dames de son entourage, en public comme en privé), le préfet en question a eu des petits soucis, mais pas la hauteur de ceux de la donneuse d'alerte. Pour ma part, j'ai fait écran entre lui et mes cheffes de service et avec moi, il s'est comporté correctement après que je l'ai eu remis à sa place.

1287	Chaîne concertation et voie hiérarchique. Voire dépôt de plainte.
1291	Il n'existe aucun interlocuteur à mon niveau
1296	Dans un premier temps à mon supérieur hiérarchique et aux représentants du personnel et si aucune action n'est menée, je me rendrai avec une association de victimes déposer une plainte auprès des forces de l'ordre afin d'acter ces comportements inadaptés et surtout de faire entendre les auteurs de ces comportements mais aussi de mettre les échelons hiérarchiques devant leurs responsabilités de protection et de conseils de ses subordonnés.
1303	Structure hiérarchique et/ou procureur de la République.
1304	Hiérarchie et chaîne de concertation
1305	ma supérieure hiérarchique.
1319	Personne.
1325	Ma hiérarchie ou mes collègues
1328	Supérieurs hiérarchiques et dépôt de plainte si cela ne suffit pas.
1338	Je ne sais pas à qui d'autre faire appel
1342	A la hiérarchie et à défaut au signalement STOP DISCRI mis en place en gendarmerie.
1360	Je suis militaire et en priorité, j'ai pour mission de défendre ma propre bulle de personnalité. En cas de non prise en compte de ma réaction, j'en rends compte à mes chefs qui ont pour mission première de défendre l'intégrité physique ou morale de leurs personnels.

1368	Mon supérieur hiérarchique/ma structure RH
1377	A l'autorité judiciaire.
1382	Mon premier interlocuteur serait la police / gendarmerie, et, si c'était dans le cadre d'une relation d'autorité effectué par un fonctionnaire en position hiérarchique, une procédure d'article 40.
1384	A ma hiérarchie
1393	Mon autorité hiérarchique directe ou au N+1 si elle en est l'auteur.
1400	mon conjoint puis mon service RH ministériel
1406	mes supérieurs hiérarchiques et le cas échéant et en fonction de la gravité des faits dans un second temps je déposerai plainte
1420	Hiérarchie directe non impliquée dans la situation, instances de concertation ou de représentation du personnel, parquet.
1422	Hiérarchie N+1 de l'auteur
1431	Tout dépend de l'auteur des faits. Mais étant un homme, je n'ai jamais été victime de ce genre de faits.
1432	Hiérarchie, Concertation Médecin traitant inspection générale
1441	mon supérieur hiérarchique s'il n'est pas lui même concerné
1451	Mon supérieur hiérarchique Le service RH La cellule d'écoute ministérielle
1458	Hiérarchie autorité judiciaire
1459	Mon supérieur hiérarchique.
1460	Hiérarchie Cellule spécialisée Art 40 cpp si besoin
1469	Mon supérieur hiérarchique et en cas d'absence d'aide de sa part la plateforme de signalement (qui n'existait pas quand j'ai subi ce type d'actes)
1493	A ma hiérarchie
1505	Aujourd'hui, je ferais appel à stop discri
1508	Aujourd'hui, j'en parlerais à mon supérieur hiérarchique, s'il n'est pas en cause.
	La possibilité de faire un signalement est récente, les faits auxquels j'ai été confrontée sont anciens; rien n'existait à l'époque.
1512	Selon la gravité : soit intervention directe "vigoureuse" à l'encontre de l'auteur, soit plainte au pénal en cas de gravité ou de niveau d'agression élevé
1517	cela dépend du niveau de gravité des comportements et de leur auteur : règlement seule, saisie hiérarchique si cela vient d'un collègue, saisie autorité extérieure si ce n'est pas un collègue
1519	A mon épouse pour en parler.
1527	ma VH
1531	ma hiérarchie
1537	A mes supérieurs hiérarchiques + action judiciaire
1553	j'ai fait appel à des collègues de confiance pour me conseiller
1554	Médecin traitant puis supérieur hiérarchique avant de saisir les services compétents.
1559	Ma hiérarchie et le référent RED ou déontologue
1567	A mes proches, famille et amis.
1571	Mon premier interlocuteur serait le référent officier du DGGN ainsi que la cellule de signalements internes de l'IGGN, et je saisisrais conjointement directement le n° 1 ou 2 de la gendarmerie pour l'en informer et pour garantie d'une réaction. En fonction de la gravité des faits et de la nature des mesures prises ou non par ma hiérarchie, je pourrais saisir la justice.
1578	cela dépend de la connaissance et de la confiance que j'ai envers les acteurs : mon chef en priorité, médecin, assistante sociale, référent égalité diversité, psychologue.
1584	Mon supérieur hiérarchique et le procureur de la République pour un dépôt de plainte.
1586	Tout dépend de la nature de ces comportements. Pour le "sexisme ordinaire", je choisis de gérer moi-même (quand je ne suis pas sidérée par le propos et donc sans voix...) en répliquant. A partir d'un certain niveau de gravité, j'en informerais ma hiérarchie.
1592	Le fonctionnement du dispositif interne de traitement de ce type de situations peine encore à

faire la preuve de son efficacité.

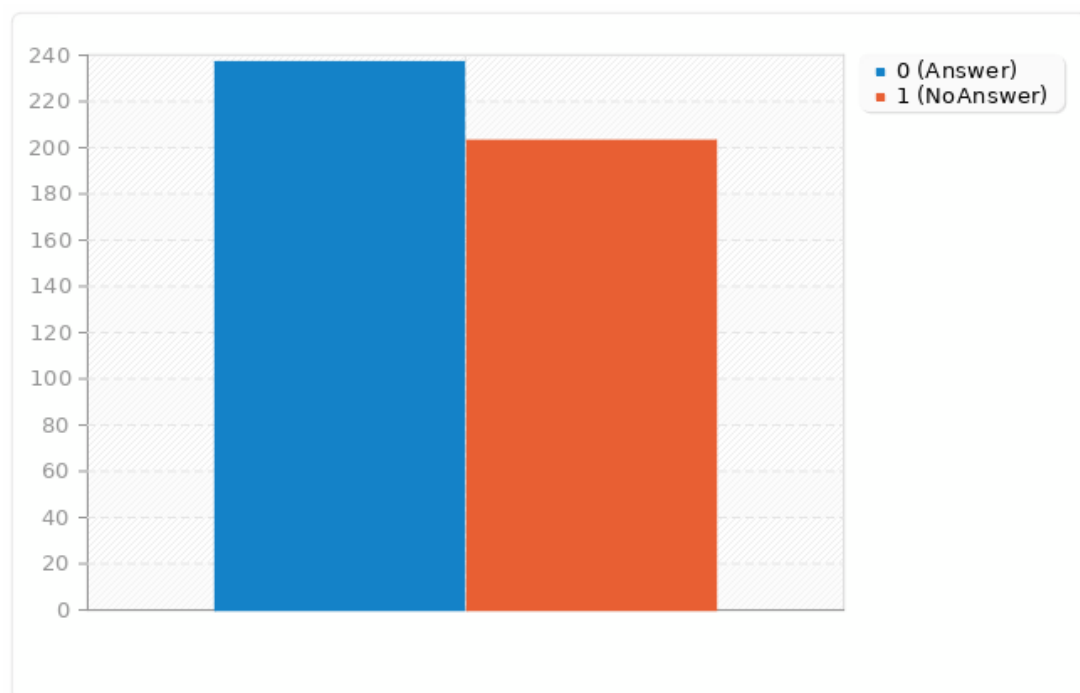
Pour ces raisons, si je devais de nouveau être confrontée à une situation de harcèlement à caractère sexiste et/ou sexuel je saisisrais un interlocuteur externe : syndicat, association ou avocat.

1617

Mon supérieur hiérarchique, La DMATES

Résumé pour B35

Si vous étiez vous-même la victime de comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle au travail, à quel(s) interlocuteur(s) feriez-vous appel prioritairement ?



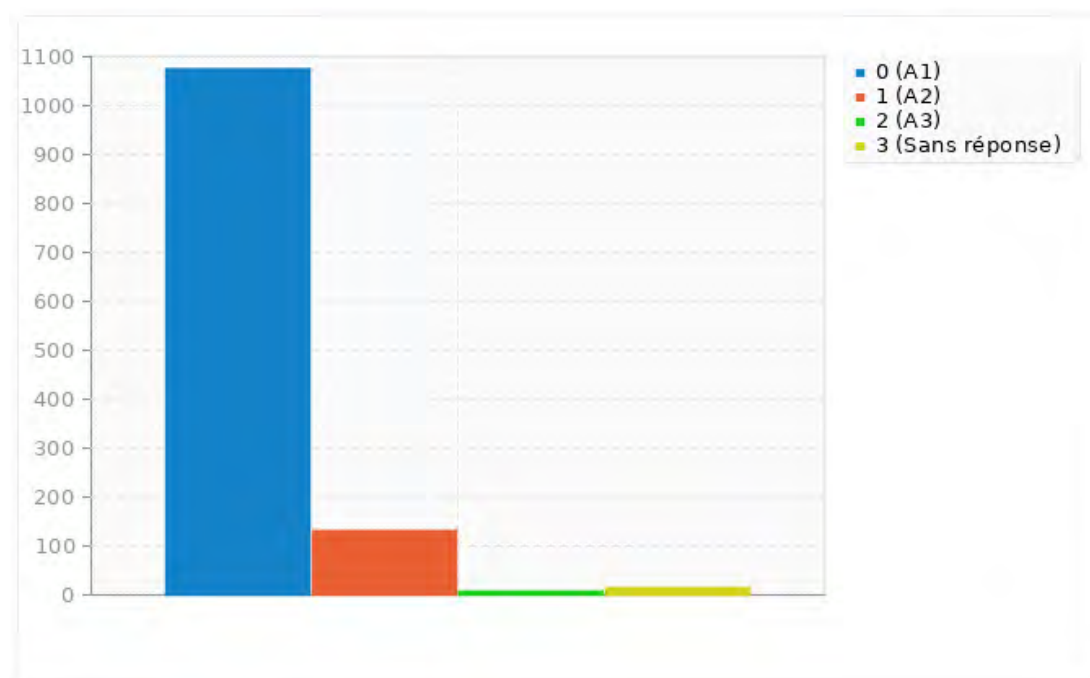
Résumé pour C1

Savez-vous que le MIOM applique des directives interministérielles en matière de prévention et de lutte contre les comportements inadaptés à caractère sexiste et les violences sexistes et sexuelles au travail ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	1075	87.61%
Non (A2)	131	10.68%
Ne souhaite pas répondre (A3)	7	0.57%
Sans réponse	14	1.14%

Résumé pour C1

Savez-vous que le MIOM applique des directives interministérielles en matière de prévention et de lutte contre les comportements inadaptés à caractère sexiste et les violences sexistes et sexuelles au travail ?



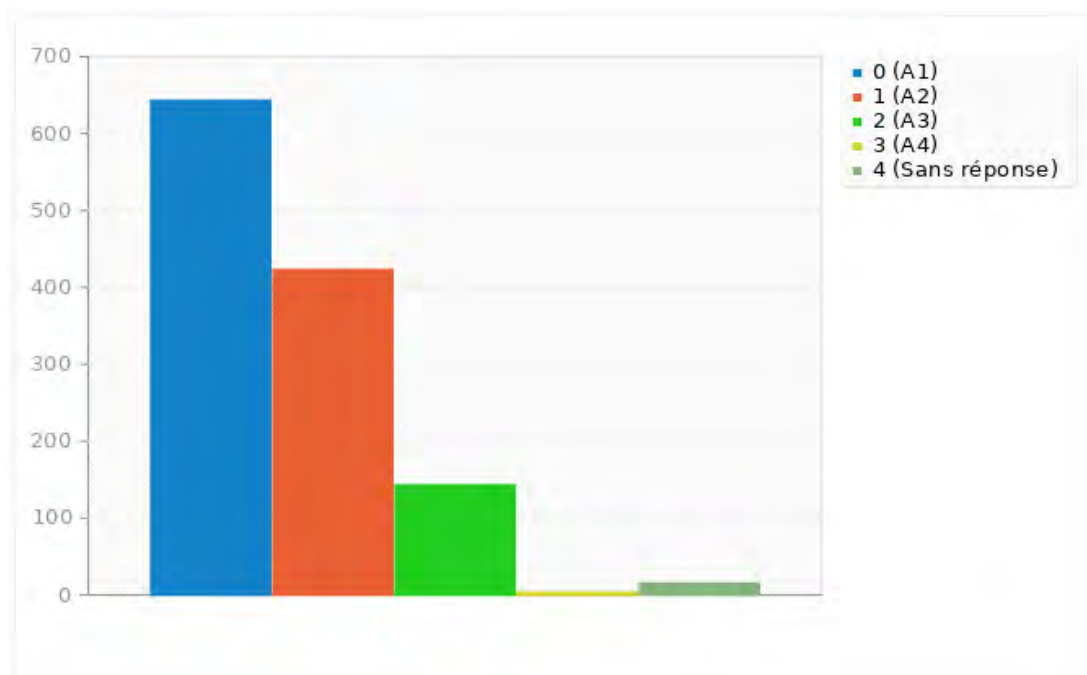
Résumé pour C2

Connaissez-vous l'existence au sein du ministère d'un dispositif, propre à votre périmètre, de prévention et de lutte contre les comportements inadaptés à caractère sexiste et les violences sexistes et sexuelles permettant de signaler ces comportements ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui, j'en ai une connaissance précise. (A1)	643	52.40%
Oui, j'en ai entendu parler mais je ne le connais pas précisément. (A2)	423	34.47%
Non. (A3)	143	11.65%
Je ne souhaite pas répondre. (A4)	3	0.24%
Sans réponse	15	1.22%

Résumé pour C2

Connaissez-vous l'existence au sein du ministère d'un dispositif, propre à votre périmètre, de prévention et de lutte contre les comportements inadaptés à caractère sexiste et les violences sexistes et sexuelles permettant de signaler ces comportements ?



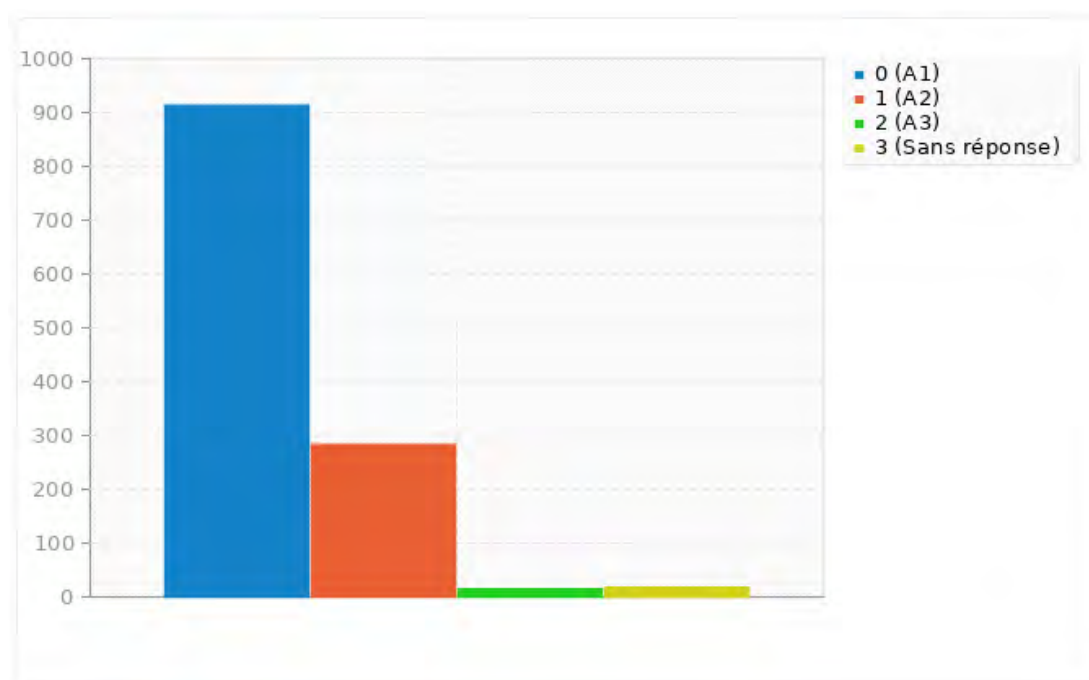
Résumé pour C3

En tant que cadre et encadrant(e), considérez-vous que vous êtes correctement informé(e) par votre employeur sur la marche à suivre pour signaler ces comportements ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	913	74.41%
Non (A2)	283	23.06%
Ne souhaite pas répondre (A3)	14	1.14%
Sans réponse	17	1.39%

Résumé pour C3

En tant que cadre et encadrant(e), considérez-vous que vous êtes correctement informé(e) par votre employeur sur la marche à suivre pour signaler ces comportements ?



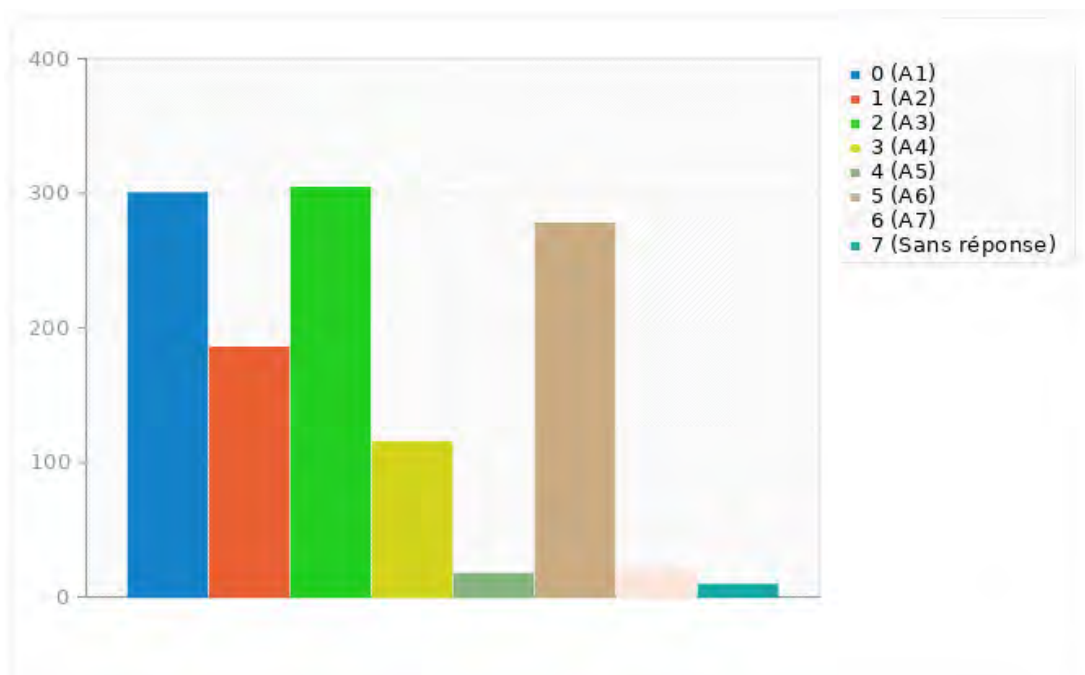
Résumé pour C4

Avez-vous reçu une formation relative à la prévention et à la lutte contre les comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle au travail ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui, j'ai reçu plusieurs formations en présentiel. (A1)	300	24.45%
Oui, j'ai participé à un ou plusieurs modules de formation en ligne. (A2)	185	15.08%
Non, j'ai seulement été destinataire d'un document d'information écrit. (A3)	304	24.78%
Je considère que je me suis formé(e) au contact de pairs ayant eu à traiter ce type de comportements. (A4)	115	9.37%
Non, mais cette formation est d'ores et déjà programmée pour 2023-2024. (A5)	17	1.39%
Non, je n'ai reçu aucune formation. (A6)	277	22.58%
Je ne souhaite pas répondre. (A7)	20	1.63%
Sans réponse	9	0.73%

Résumé pour C4

Avez-vous reçu une formation relative à la prévention et à la lutte contre les comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle au travail ?



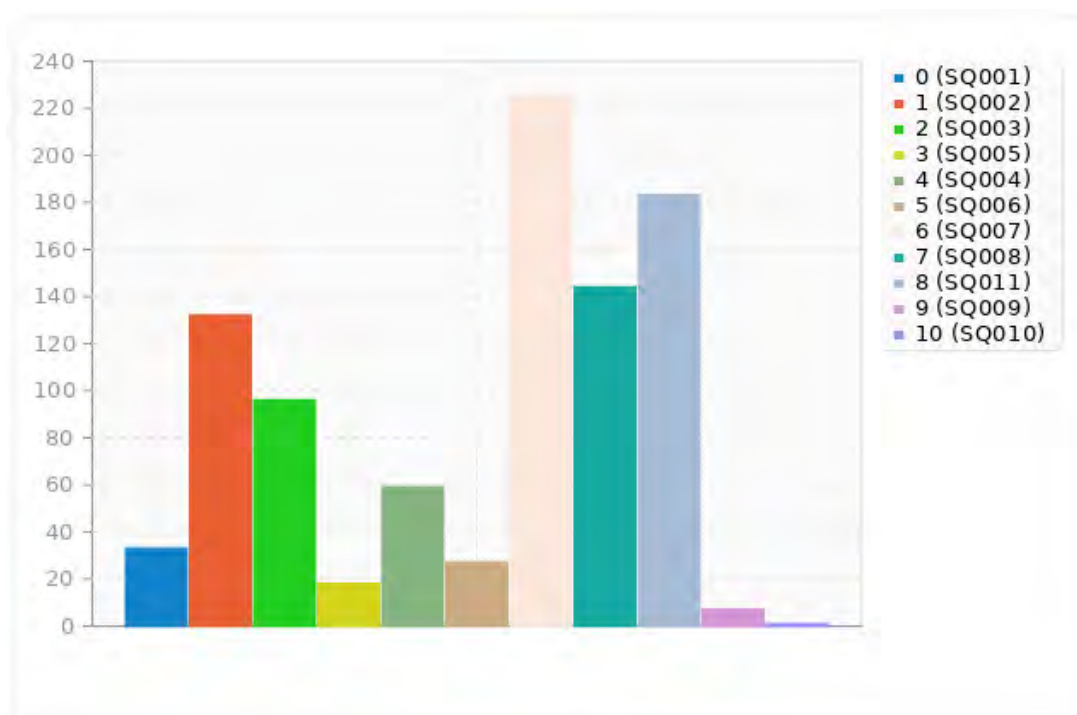
Résumé pour C5

Comment qualifieriez-vous globalement la formation que vous avez reçue à ce jour ? Plusieurs réponses sont possibles.

Réponse	Décompte	Pourcentage
Rudimentaire (SQ001)	33	6.80%
Théorique (SQ002)	132	27.22%
Opérationnelle (SQ003)	96	19.79%
Insuffisante (SQ005)	18	3.71%
Interactive (SQ004)	59	12.16%
Descendante (SQ006)	27	5.57%
Suffisante (SQ007)	225	46.39%
Pertinente (SQ008)	144	29.69%
Utile (SQ011)	183	37.73%
Sans objet (SQ009)	7	1.44%
Ne souhaite pas répondre (SQ010)	1	0.21%

Résumé pour C5

Comment qualifieriez-vous globalement la formation que vous avez reçue à ce jour ? Plusieurs réponses sont possibles.



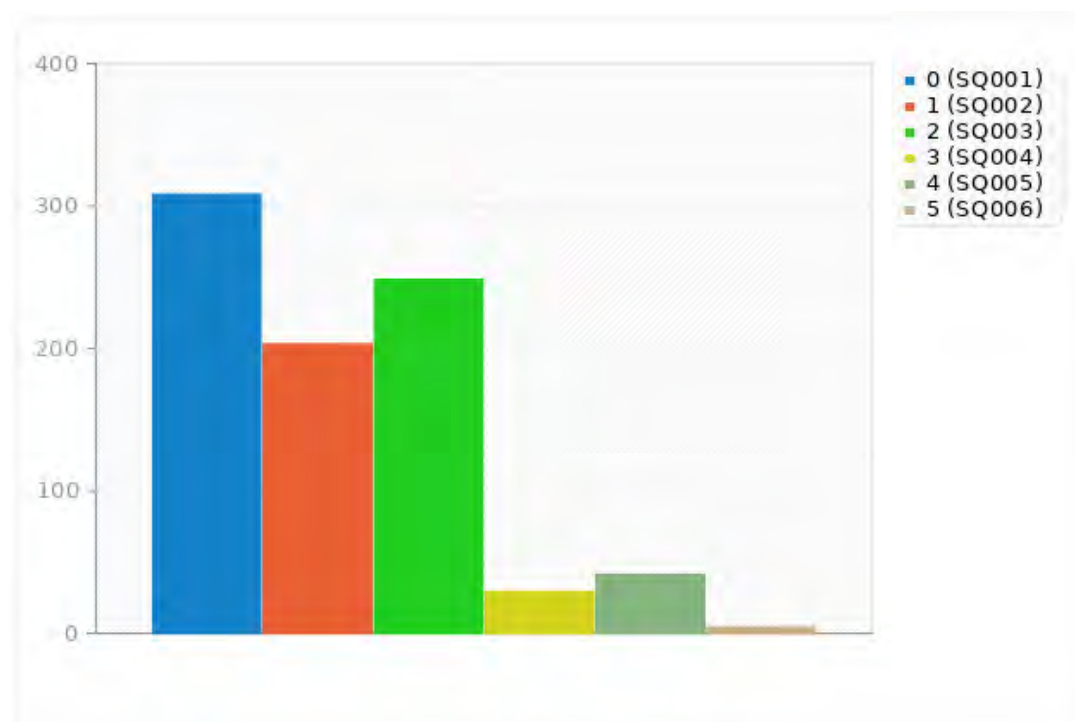
Résumé pour C6

Que vous a apporté la formation reçue ? Plusieurs réponses sont possibles.

Réponse	Décompte	Pourcentage
Elle facilite l'identification et la détection de ces comportements. (SQ001)	308	63.51%
Elle me permet désormais de réagir de manière appropriée si j'étais victime ou témoin de tels comportements inadaptés. (SQ002)	203	41.86%
Elle me fournit les outils managériaux pour agir et réagir en tant qu'encadrant vis-à-vis de tels comportements inadaptés portés à ma connaissance. (SQ003)	248	51.13%
Elle demeure inadaptée à mes besoins. (SQ004)	29	5.98%
Sans objet (SQ005)	41	8.45%
Je ne souhaite pas répondre. (SQ006)	4	0.82%

Résumé pour C6

Que vous a apporté la formation reçue ? Plusieurs réponses sont possibles.



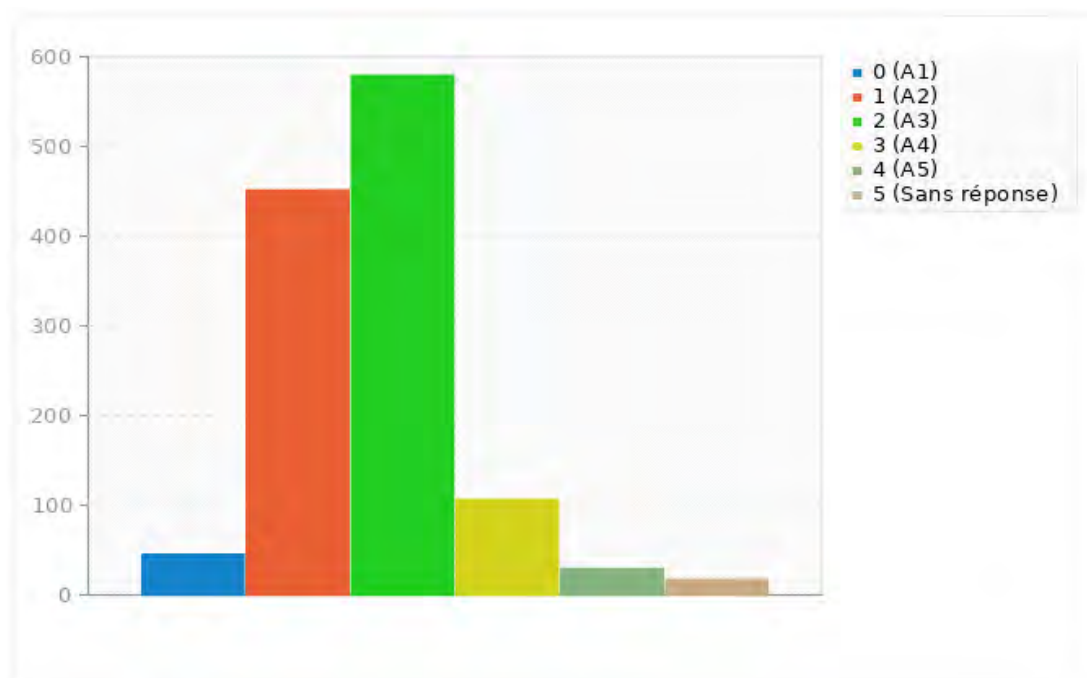
Résumé pour C7

Souhaitez-vous recevoir une formation sur la prévention et la lutte contre les comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle au travail ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui, j'en ressens le besoin. (A1)	45	3.67%
Oui, pourquoi pas ? (A2)	451	36.76%
Non, je considère que je suis déjà formé(e) et en capacité de traiter une situation de ce type. (A3)	579	47.19%
Non, je n'en vois pas l'intérêt. (A4)	106	8.64%
Je ne souhaite pas répondre. (A5)	29	2.36%
Sans réponse	17	1.39%

Résumé pour C7

Souhaitez-vous recevoir une formation sur la prévention et la lutte contre les comportements inadaptés à caractère sexiste ou à connotation sexuelle au travail ?



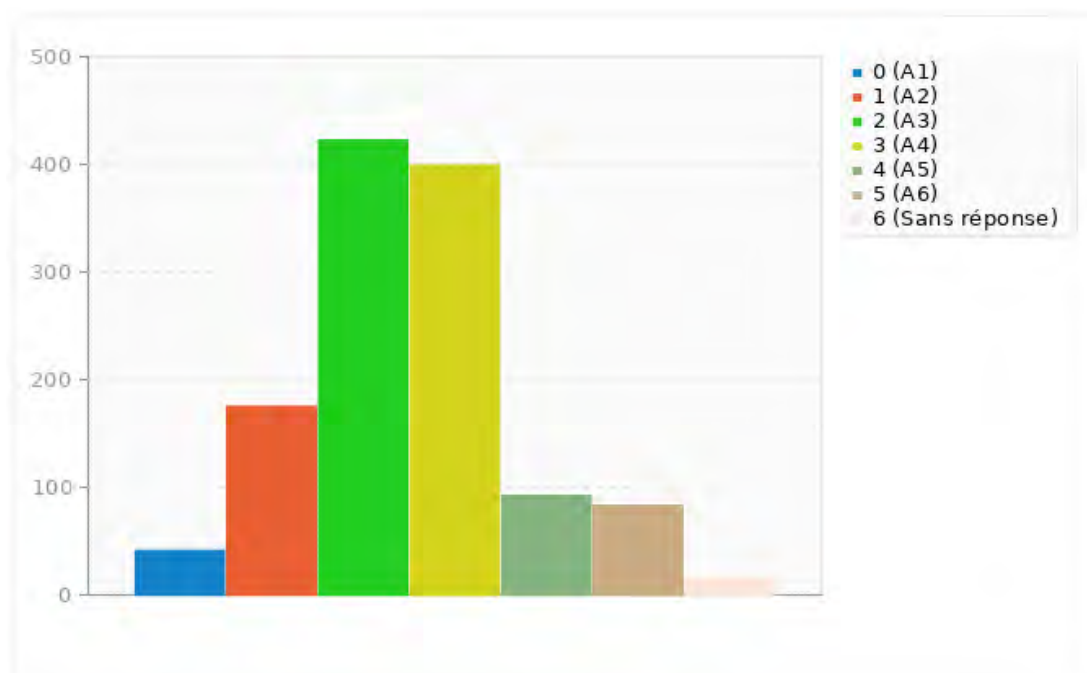
Résumé pour C8

Considérez-vous que la prévention et la lutte contre les comportements inadaptés à caractère sexiste au sein du MIOM est :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Très insuffisante (A1)	41	3.34%
Insuffisante (A2)	175	14.26%
Correcte (A3)	422	34.39%
Plutôt efficace (A4)	399	32.52%
Très efficace (A5)	92	7.50%
Ne souhaite pas répondre (A6)	83	6.76%
Sans réponse	15	1.22%

Résumé pour C8

Considérez-vous que la prévention et la lutte contre les comportements inadaptés à caractère sexiste au sein du MIOM est :



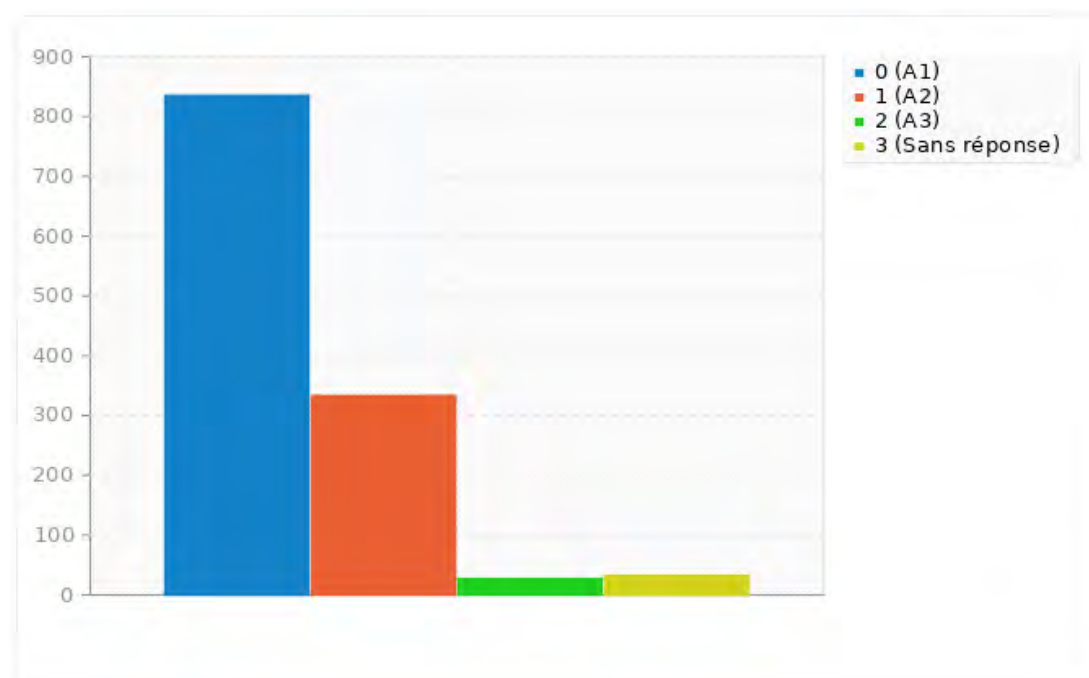
Résumé pour C9

De manière générale, en tant que cadre et encadrant(e), considérez-vous que vous êtes correctement informé(e) sur les outils managériaux à votre disposition pour agir dans le domaine de la prévention et de la lutte contre les comportements inadaptés à caractère sexiste au travail ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	835	68.05%
Non (A2)	333	27.14%
Ne souhaite pas répondre (A3)	27	2.20%
Sans réponse	32	2.61%

Résumé pour C9

De manière générale, en tant que cadre et encadrant(e), considérez-vous que vous êtes correctement informé(e) sur les outils managériaux à votre disposition pour agir dans le domaine de la prévention et de la lutte contre les comportements inadaptés à caractère sexiste au travail ?



Résumé pour C10

Connaissez-vous d'autres dispositifs ministériels qui vous semblent plus efficaces que celui du MIOM ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Réponse	366	29.83%
Sans réponse	861	70.17%

Identifiant (ID)	Réponse
7	Non
9	Non
20	Non
24	non
28	Stop discrii en gendarmerie nationale
47	Non. Mais, d'une manière générale, le MIOM ne semble pas faire des RH une priorité. Le système de gestion des mobilités internes est très lourd et entraine systématiquement des vacances de poste de plusieurs mois. Les délais d'instruction des embauches de contractuels est lui aussi très lourd et nous perdons régulièrement des candidatures qui trouvent une oreille plus attentive et efficace ailleurs. Les renouvellements de contrats sont peu fluides et parfois arrivent plusieurs jours après la fin du contrat précédent. Surtout, il est étonnant que la DRH ne soit, au final, qu'une chambre d'enregistrement : aucun agent de la DRH ne participe au recrutement et ne connaît le candidat. Dans un marché de l'emploi très tendu, cela va nous couter cher. Sur le sujet plus précis du harcèlement, trop de hauts cadres (PRéfets, DAC) sont réputés pour leur comportement inadapté, ce qui ne les empêche ni de se maintenir en poste, ni de faire carrière et, le jour où le sujet est médiatisé, ils conservent leur grade, avant de rebondir sur un autre poste un peu plus tard.
51	non
65	Non
66	NON
67	L'implication personnelle, honnête, désintéressée, courageuse, transparente, objective et sans concession des cadres.
69	non
72	pas particulièrement... ce que je relève, c'est que la communication est intense sur la lutte contre le sexisme, qu'elle est parfois excessive, mais qu'en revanche, lorsqu'un vrai problème se manifeste, alors l'adage de La Fontaine "selon que vous serez puissant ou misérable..." s'applique alors totalement la situation d'un ex DGSCGC est particulièrement illustrative
74	non
80	Non
100	Non
102	Non.
107	non
113	non
115	Non
116	Non.
117	Néant
121	non
133	non
137	Non
139	non
144	Non
147	MINARM
167	non
169	Oui, document : lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la FP - guide des outils statutaires et disciplinaires - DGAFFP
174	Les référents au sein de mon institution
177	Non
180	NON

181	non
183	Non
184	non
185	Stop discri
192	Le dispositif RED en gendarmerie est adapté et cohérent.
200	Non.
203	Non
205	Non mais il faut surtout arrêter de penser que nous avons la réponse à tout en France, et aller voir à l'étranger ce qui se fait. Certains États d'Europe sont bien plus avancés que nous sur le sujet.
206	Non
211	non
212	non
213	non
215	Non
219	Non.
232	Non
234	Non
235	Non
238	non
245	/
258	Non
261	Non
262	Absolument pas dans ce domaine, mais je serai, au delà de ce sujet majeur, preneur de toute information ou formation qui concerne les comportements déviants et inadaptés au travail et quels sont les outils de signalement : management toxique, mise en danger des agents...etc...
266	Non
268	Non
272	Non, mais celui du MIOM est déjà tellement lourd et imbuvable que je n'ai pas hâte de découvrir les autres outils
277	non
280	non
282	non
291	Non.
292	Non
294	non
298	non
300	NON
308	Le pb au MIOM est la puissance des usages et le pouvoir prêté de certaines personnes (influence), jusqu'au moment où la situation ne peut plus être ignorée. A force de nommer des femmes parce qu'elle sont femmes et de le brandir comme un étendard, certains oublient qu'elle sont aussi là et avant tout parce qu'elles sont compétentes.
317	non
328	non
338	Stop discri
340	Pas à ma connaissance
342	Non
346	Non
348	non
355	Non
359	Non
362	non
367	stop discrimination
371	Non
377	non
383	NON
394	Non
395	NON
400	Non
404	THEMIS
405	Non
409	Non, l'engagement ministériel en la matière me semble fort.
418	Non
454	Non

427	non
428	Non.
429	non je ne me suis pas renseigné.
432	dans des établissements publics
439	Non
452	non
456	Non
459	Non
460	Non
468	Non.
469	Non
477	Non.
495	Non
496	non
502	Non
508	non
513	Aucun
520	Le dispositif gendarmerie constitué de référents égalité diversité formés à la lutte contre comportements sexistes est assez bien fourni et les sensibilisations sont fréquentes et régulières. Les gendarmes interviennent également au sein de l'éducation nationale avec les maisons de protection des familles dans le cadre des actions de prévention de ce ministère (signalements, cyberviolences, encadrement colonies.....). Il y a le numéro d'écoute national destiné aux femmes victimes de violences (sexistes ou sexuelles et autres).
521	Oui
524	Non
531	Non.
544	Non
552	non
554	non
555	Non, je n'ai aucune connaissance des autres dispositifs ministériels dans ces domaines.
563	Non
560	centres d'appels des victimes de VSS
567	Non
572	non
574	non
576	Allo Discri
583	SO
587	STOPDISCRI
590	Non.
599	Le MINARM a une approche intéressante dans ce domaine, en partant de situations concrètes et en apportant déjà des solutions aux "victimes potentielles". L'idée de renforcer les "défenses immunitaires" est intéressant a priori, plutôt que de rester dans une logique comptable, après-coup.
608	Comparaison n'est pas raison
609	non
611	non
612	je n'en connais pas
640	non
641	La crainte de subir un art. 40 ou une enquête disciplinaire est généralement assez radicale.
654	non
659	/
664	Non
667	Non
668	Non
688	Non
692	Non
698	non
702	Non
706	Non
709	Stop discri
722	non
724	NON
725	Non
726	Non
730	Je n'en connais pas.

733	Lors d'un voyage d'études il y a une dizaine d'années j'avais été favorablement impressionnée par les dispositifs généraux de bien être au travail mis en place par la police belge.
736	Non
738	non
741	Non
744	non ,
747	Non.
762	Cellule Thémis au ministère des armées créée en 2014 permettant aux agents victimes de harcèlement sexuel, de violences sexuelles et de discriminations à caractère sexuel, de saisir, par son intermédiaire, l'autorité hiérarchique compétente pour un traitement de sa situation.
764	Non, et je trouve le dispositif en place bien construit.
765	NON
768	non
777	non
778	Pour l'instant le MIOM n'a pas rendu ces formations obligatoires, alors qu'elles devraient l'être, forte réticence du supérieur hiérarchique à les mettre en place, notamment considère qu'une journée c'est trop et que 2 heures suffisent.
782	non
783	non
790	non
794	il me semble difficile de répondre dans un domaine aussi sensible. Il faut être efficace pour pouvoir aider la victime de tels agissements.
797	Non
800	Non.
801	Non
808	non
812	non
813	/
815	non
826	NON
829	Non.
830	Non
839	NON
844	Non
848	non
851	Non, il sont nombreux dans les différentes administrations que je fréquente et tous aussi inopportuns, hors sol, politiquement orientés, et destructeurs de l'harmonie entre les personnes en générant un esprit de défiance.
858	Non
859	L'ouverture d'une procédure disciplinaire (très efficace) L'article 40 du CPP si les faits sont de nature à recevoir une qualification pénale
862	Non
863	Non
869	NON
873	Non
875	néant
879	Non
887	Formation aux risques psycho sociaux du Ministère du travail
892	Non
902	Non
912	non
914	Non
921	non
923	non
924	Non
926	Non
927	Non
930	Code de conduite en vigueur dans les organisations internationales et notamment au sein des institutions européennes.
931	Non
937	Celui du MIOM me paraît adapté tout comme celui mis en place dans mon institution.
938	Non
946	Non

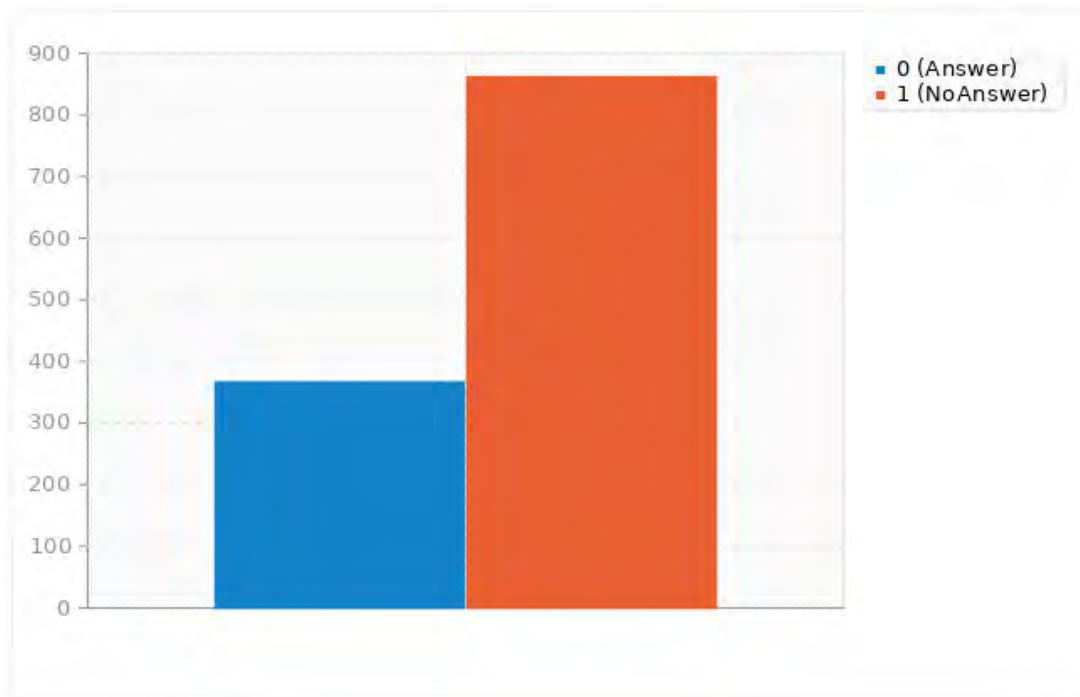
947	Non
948	Non
950	Non
952	Le code pénal qui prévoit et réprime de manière assez claire ce type de comportement ; tant dans la sphère professionnelle que sur la voie publique.
954	non
956	Non
957	Non
964	Non
966	Non
974	Non. C'est un dispositif très performant et protecteur des victimes. D'autres ministères pourraient s'inspirer des dispositifs du MIOM.
975	Non.
977	non
983	Non.
984	Non.
993	Non.
996	NON
1005	Non
1008	NON
1013	Non
1016	Non
1028	non
1037	non
1041	non
1053	non
1059	Non
1063	négatif
1065	non
1067	Non.
1068	non
1075	non
1082	Non
1097	Non
1101	Non
1102	Non
1103	Pas à ma connaissance.
1104	Non
1105	non
1106	non
1117	non
1118	non
1121	Je suis en poste au sein d'une ambassade de France à l'étranger. La question des comportements inadaptés à caractère sexiste est un sujet de grande acuité au sein du MEAE qui mobilise l'attention des ambassadeurs et de tous les chefs de service de l'ambassade dont l'attaché de sécurité intérieure que je suis.
1124	des associations
1126	Non
1136	Non
1137	non
1151	Non
1154	Non mais la plupart des administrations disposent de réseaux internes de référents déontologues et de système anonyme de signalement de comportements discriminatoires ou sexistes
1155	Non
1156	Non
1165	Plus efficaces je ne sais pas mais il y a le signalement en ligne sur service public.fr
1168	Ohhh oui, une bonne torgnole !!
1171	Non
1179	non
1180	NON
1181	Non
1182	non
1183	non
1189	non

1192	Non
1193	Le dispositif interne et multiple au sein de la gendarmerie nationale via la possibilité de signaler des faits simplement (stop disci), s'adresser à un pair qualifié (réfèrent RED) ou à un pair initié (la chaine des conseillers de concertation). Par ailleurs, en tant que cadre, l'IGGN intervient lors des stages préparatoires aux prises de postes de commandement. Cette intervention complète m'avait pleinement permis de réagir de façon optimale lorsqu'une atteinte sexuelle est survenue dans l'une de mes unités subordonnées.
1194	Non, pas particulièrement.
1197	Non
1200	Non
1205	Non
1206	non
1212	Oui. Celui de la Gendarmerie nationale.
1214	non
1216	non
1217	Négatif
1234	J'ai connu des systèmes équivalents dans les autres ministères. Mais ma connaissance est insuffisante pour dire que l'un est meilleur que les autres.
1235	/
1238	Non
1239	non
1240	non
1241	Je ne suis pas assez documenté sur cette question pour pouvoir porter un jugement comparatif éclairé et donc utile
1242	Non
1244	Non
1247	Non
1250	non
1254	non pas précisément
1259	Oui, dans la mesure où les formations que j'ai reçues l'ont été dans le cadre d'un détachement dans une entreprise privée.
1260	Non
1281	Non
1286	-
1296	Non, car ce ministère dispose des moyens et surtout des connaissances juridiques permettant d'identifier mais aussi de sanctionner ces comportements inappropriés.
1305	non
1307	Non
1308	NON
1309	non
1315	Non
1316	Non.
1319	non
1321	non
1322	non
1336	Non
1337	Non.
1338	Aucun
1340	Non
1342	Non
1343	Non
1353	Non
1357	non
1358	non
1360	Non
1364	Non
1373	Non
1376	non
1378	NON
1381	Des entreprises privées. La ville de Paris.
1382	non
1384	non
1392	NON
1398	non

1407	stop disci
1408	NON
1410	Non.
1417	STOP DISCRI
1418	non
1425	Non
1429	Non
1430	non
1431	Non
1432	Non
1433	NON
1439	non
1443	NON
1444	Non
1454	non
1456	Non
1457	NON
1458	non
1459	Non
1460	Non
1462	Non
1471	--
1481	non
1490	
1501	Non a priori.
1503	Celui du MAEE me semble être un dispositif comparable
1508	non
1510	/
1511	non
1512	Non, mais des moins efficaces, oui
1519	non
1520	NON
1523	Non
1525	non
1527	non il faut simplement faire évoluer les mentalités, ce genre de problématique est générationnelle...
1537	Non
1538	Celui des services de la Première Ministre est également très pertinent (formations obligatoires, numéros d'appel, etc...)
1539	non
1543	Non
1547	Ceux de l'IGGN
1548	Néant
1551	Non.
1553	l'efficacité repose sur la volonté et l'éthique des personnels dirigeants
1557	non
1567	/
1568	Néant
1572	Non
1575	Non.
1576	non
1578	NON
1591	NON
1594	Non
1608	Non
1610	Non
1619	Non

Résumé pour C10

Connaissez-vous d'autres dispositifs ministériels qui vous semblent plus efficaces que celui du MIOM ?



Résumé pour C11

Connaissez-vous des structures, publiques ou privées, ayant mis en place un dispositif qui vous semble particulièrement efficace ou dont les bonnes pratiques pourraient inspirer utilement le MIOM ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Réponse	358	29.18%
Sans réponse	869	70.82%

Identifiant (ID)	Réponse
7	Non
9	Non
20	Non
24	non
28	non
47	Dans le système MI, je n'ai pas connaissance de situations qui auraient été résolues par la plateforme (alors qu'elle a sans doute quelque résultat?)
51	non
65	Non
66	NON
69	non
72	la fonction publique territoriale me semble plus efficace dans le traitement de ces situations : déclenchement plus rapide d'enquêtes administratives, fréquence plus importante des signalements article 40 au titre des compétences exercées, moins de corporatisme, etc.
74	non
80	Non
100	Non
102	Non.
107	quelques entreprises privées
113	non
115	Non
116	Non.
117	Néant
121	Non
133	non
135	France victimes
139	non
144	Non
147	Non
150	/
167	non
169	Non pas vraiment. Mais un certain nombre d'entreprises (grands groupes) dans le cadre de leur transformation ESG (environmental, social and governance) mettent en place des dispositifs diversité et inclusivité avec des procédures et des objectifs en lien avec ces thématiques. Il serait intéressant de les identifier et de les benchmarker pour en retirer des éléments utilement transposables dans l'administration publique et le MIOM en particulier.
177	Non
180	NON
181	non
183	Non
184	non
192	Non.
200	Non.
203	Non
206	Non
211	non
212	non
213	non
215	Non
219	Non.
232	Non

235	Non
238	non
245	non
258	Non
261	Non
262	NON
266	Non
268	Oui
272	Non, je ne me suis pas intéressé au sujet et j'estime que nous avons plus urgent et plus important à faire.
277	oui, la SNCF
280	non
282	non
291	Non.
292	Non
294	non
298	non
300	Le MinArm mais nous suivons les mêmes orientations
317	non
328	non
340	Non
342	Non
346	Non
348	non
355	Oui => Air France
359	Non
362	non
371	Non
377	non
378	Le système des Nations Unies, sur le terrain ou au siège est efficace. Néanmoins, le système au sein de la gendarmerie me semble adapté bien dimensionné et efficace.
383	NON
400	Non
405	Non
412	Oui la cellule Thémis au sein du MINARM.
418	Non
454	Non
427	non
428	Non.
429	non.
439	Non
441	Voir la société Alstom
452	non
456	Non
459	Non
460	Les bornes de signalement dans les transports. Les commerçants qui peuvent recueillir une personne victime de violences (pharmacie) Les numéros utiles sur les pochettes des boulangeries Les maisons des protections des familles en GN Article 40 Cpp
468	Non.
469	Non
472	Formulaires de signalement des Centres de gestion de la fonction publique territoriale
477	Non.
495	Non
496	non
502	Non
508	non
513	Je connais des structures, qui ne sont pas plus efficaces que celles mises en place au sein du MIOM
520	Non, mais quelques associations offrent leurs services d'écoute essentiellement : exemple l'association française des managers de l'égalité ou la fondation agir contre l'exclusion..... Quelques établissements scolaires supérieurs (trois universités) ont développé des formations internes permettant d'installer des processus qualité pour rendre plus lisible la stratégie de l'établissement . Certains établissements ont obtenu le label AFNOR ED comme

	le MIOM.
521	Non
524	Non
531	Non.
544	Non
552	non
554	non
555	Non plus.
563	Non
560	Non, le dispositif interne permet de faire des remontées des cas sensibles, la connaissance de ce problématique, les moyens d'y faire face avec l'accompagnement interne comme externe nécessaires
567	Non
572	non
574	non
576	/
583	SO
587	STOPDISCRI
590	NON.
599	L'Union européenne, en particulier pour ce qui relève de ses missions extérieures, prévoit (à l'instar de l'OTAN et des armées) des "standards of operation" qui peuvent paraître fastidieux, mais permette de traduire les relations interpersonnelles en termes très explicites. Il faudra sans doute réfléchir à l'opportunité de transiter par de l'explicite (exemple: on ne tutoie pas ses subordonnés, on n'a pas de contact physique avec un subordonnés, etc).
608	Oui
609	non
611	oui
612	non , je n'en connais pas
623	Je ne me souviens plus précisément des détails, mais le groupe LA POSTE
640	non
641	non
654	non
664	Non
667	Non
668	Non
688	Non
692	Non
697	La juridiction administrative
698	non
702	Non
706	Non
709	non
722	non
724	NON
725	Non
726	Non
730	Je n'en ai pas à l'esprit.
733	Non
736	Non
738	non
741	Non
747	Non.
764	non.
765	NON
777	non
782	non
783	non
790	non, je n'ai pas eu l'occasion de me renseigner à ce sujet
794	Non
797	Non
800	Non.
801	non
808	non
812	non

813	/
815	non
826	NON
829	Non, mais je pense que le MIOM prend à bras le corps ce sujet et envoie des signaux forts pour éradiquer, à défaut dissuader, les comportements déviants.
830	Non
839	NON
844	Oui: la solution logicielle Alertcys.io, développée par l'entreprise CONCORD (n° SIREN: 838 808 525), dont le patron (Cyril MURIE) est un ancien officier de gendarmerie. La solution Alertcys.io est un logiciel/service de gestion des alertes professionnelles (traitement de signalements initiés par des lanceurs d'alertes internes à une entreprise/organisation).
848	non
851	Oui, beaucoup.
858	Non
859	non
862	Non
863	Non
869	NON
871	Formations à destination PN et GN
873	Associations de soutien aux femmes victimes
875	néant
879	Non
887	AnACT agence nationale de l'amélioration des conditions de travail
892	Non
902	Non
912	non
914	Non
921	non
923	non
924	Non
926	Non
927	Non
931	Non
937	NON
938	Non
946	Non
947	Non
948	Non
950	Non
951	non
952	Non
954	non
956	Non
957	Non
964	Non
966	Non
974	Pas à ma connaissance.
975	Non.
977	non
983	Non.
984	Non.
993	Oui, le secteur hospitalier
996	NON
1005	Non
1008	NON
1013	Non
1016	Non
1028	non
1037	non
1041	non
1053	non
1059	Non
1060	Le Conseil Départemental 94 a mis en place une procédure de signalement; de mise en sécurité et d'évaluation à froid et de poursuite de procédure plutôt efficace.

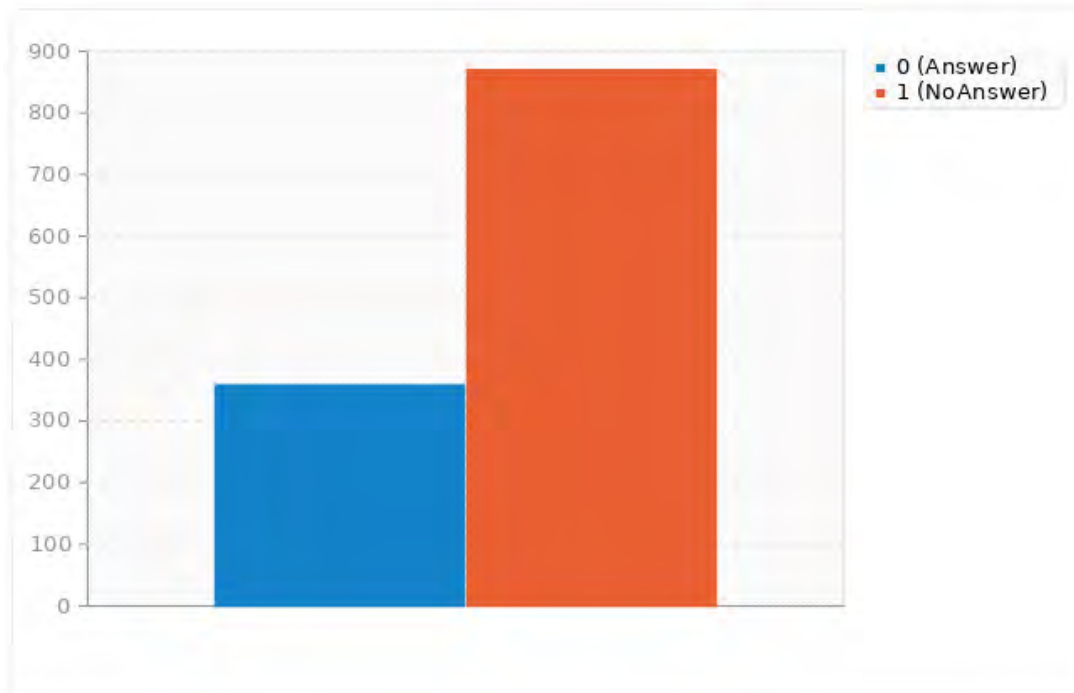
1063	négatif
1065	non
1067	Non.
1068	non
1075	non
1082	Non
1097	Non
1101	non
1102	Oui. La quasi totalité des PME et ETI au regard de leurs obligations en matière de RSE.
1103	Je ne pourrais pas en citer précisément, même si j'en ai entendu par voie de presse (nationale et étrangère). J'ai pu également étudier les procédures mises en place par l'ONU (dans ses différents sièges comme sur les terrains d'opérations).
1104	Non
1105	non
1106	les Nations-Unies pour la documentation... La police anglaise https://www.college.police.uk/article/tackling-sexism-and-misogyny-policing
1117	non
1118	non
1121	Oui, celui du MEAE.
1124	oui beaucoup d'associations
1126	Non
1136	Non
1137	non
1151	Non.
1154	Non
1155	Non
1156	Non
1165	Non
1168	NON
1171	Non
1179	non
1180	NON
1181	Non
1182	non
1183	non
1189	non
1192	Non
1193	Non
1194	Non.
1197	Non
1200	Non
1205	Non
1206	non
1212	Oui. Divers groupes industriels ou commerciaux.
1214	non
1216	non
1217	Négatif
1223	Les dispositifs mis en œuvre au sein des missions / organismes de l'Union européenne.
1235	/
1238	Non
1239	non
1240	non
1241	Non
1242	Non
1244	Non
1247	Non
1250	non
1253	Oui. Certaines entreprises privées et associations ne tolèrent pas d'obliger leurs employés à travailler dans des environnements toxiques où les agresseurs bénéficient de l'impunité.
1254	non
1260	Non
1281	Non

1286	-
1296	La Gendarmerie nationale semble être correctement outillée face à cette problématique au travers des conseillers concertation et des référents égalité et diversité ainsi que de ces psychologues. Le dialogue de ces personnels avec la hiérarchie permet ainsi d'éviter beaucoup d'écueils. De plus la réactivité de la sanction par rapport à ces comportements permet ainsi d'envoyer un signal clair à l'ensemble des personnels.
1305	non
1307	Non
1308	NON
1309	non
1315	Non
1316	Non.
1319	non
1321	non
1322	non
1336	Non
1337	Non.
1338	Non
1340	Non
1342	NOOn
1343	Non
1353	Non
1357	non
1358	non
1360	Non
1364	Non
1373	non
1374	Je connais des entreprises qui développent de manière institutionnelle des programmes de formation en ce sens ainsi que des réseaux féminins ou mixtes abordant la question du sexisme mais aussi des parcours de carrière féminins.
1376	non
1377	CDIFF
1378	NON
1381	La ville de Paris.
1382	je n'ai pas connaissance de dispositifs récents.
1384	non
1392	ENEDIS avec des questionnaire spécifiques
1398	non
1403	Services du Premier ministre
1408	NON
1410	Non
1417	Gendarmerie Nationale
1418	non
1425	Non
1429	oui au sein des universités notamment Université de Lorraine
1430	non
1431	Non
1433	NON
1439	Non
1443	Oui, certains syndicats
1444	Non
1454	non
1456	Non
1457	NON
1458	non
1459	Non
1460	Oui, mais ces dispositifs sont similaires et n'apportent pas de plus-value
1462	Non
1471	--
1481	non
1490	Fiche réflexe notamment pour les agressions du MTE - permet d'avoir une procédure en cas de d'agression
1501	Non.
1503	Non
1508	non

1510	/
1511	non
1512	non
1519	non
1520	NON
1523	Non
1525	non
1527	non il faut simplement faire évoluer les mentalités, ce genre de problématique est générationnelle...
1537	Certaines associations et des représentations syndicales ont mis en place des vecteurs de communication et d'information utiles.
1538	Les outils mis en place par l'Etat sont plutôt probantes mais mériteraient d'être complétées sur un volet.
1539	non
1543	Non
1547	Non
1548	Néant
1551	Non.
1557	non
1567	/
1568	Néant
1571	La "hot line" au sein du Ministère des Armées qui associe écoute, conseil juridique, accompagnement psychologique, voire prise en compte médicale, et orientation juridique... individuellement ou conjointement selon la situation.
1572	Non
1575	Non
1576	non
1578	NON
1591	NON
1594	Non
1608	Non
1610	Non
1619	Non

Résumé pour C11

Connaissez-vous des structures, publiques ou privées, ayant mis en place un dispositif qui vous semble particulièrement efficace ou dont les bonnes pratiques pourraient inspirer utilement le MIOM ?



Résumé pour C12

Souhaitez-vous formuler des idées pour améliorer le dispositif ministériel existant de prévention et de lutte contre les comportements inadaptés à caractère sexiste et les violences sexistes et sexuelles au travail ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Réponse	339	27.63%
Sans réponse	888	72.37%

Identifiant (ID)	Réponse
7	/
9	RAS
18	Partager des mises en situation concrètes
24	/
28	création d'une sorte d'un forum dédiée exclusivement aux personnels féminins pour les aider à libérer leur parole de manière anonyme grâce à un partage de situations vécues, supervisé par une modératrice / ambassadrice qui serait chargée de donner des conseils en direct, d'orienter, de confirmer le caractère illicite de certains comportements... Identification au niveau de la Gendarmerie d'un officier féminin de grade de colonel ou général qui serait le point de contact privilégiée des personnels féminins en souffrance / difficulté, qui organiserait des rencontres annuellement, en visio ou présentiel, un peu comme ce que faisait la Générale Guion de Meritens en son temps.
47	Les vagues de nomination de hauts fonctionnaires font la part belle aux collègues féminines, qui font des carrières fulgurantes, pour soigner les ratio de féminisation. De deux choses l'une, soit cette féminisation, tardive mais accélérée, limitera les comportements inadaptés avec une population plus mixte et moins "machiste". Soit la façon dont elle conduite, laissant sur le côté bon nombre de collègues masculins qui n'ont pas démérité, ne fera que tendre les relations entre hommes et femmes.
51	non
66	NON
74	Une question devrait être traitée et prise en compte au plus haut niveau : la protection administrative des cadres et cadres supérieurs contre des accusations mensongères ou visant à remettre en cause une autorité, hors tout comportement ou propos inadapté.
80	Pas à ce stade
81	La question me semble avant tout être éducationnelle et sociétale. La consommation, dans un cadre privé, de vidéos pornos, comme de films et de séries malheureusement classés grand public, fausse le regard que certains hommes portent sur leurs collègues femmes et sur ce qu'il peuvent attendre d'une relation professionnelle. C'est dans ce domaine qu'il faudrait que l'Etat agisse plus fermement, dès le collège.
100	Non
102	RAS.
113	non
115	Non
	PS : la question n°28 me semble mal formulée, donc incohérente. Elle s'adresse au répondant en sa qualité de témoin potentiel mais propose des réponses formulées à la première personne en qualité de victime.
116	Je pense que la communication et les dispositifs existants sont suffisants pour prévenir ou traiter les comportements inadaptés.
117	Néant
121	Non
125	Mieux équilibrer les postes de direction en fonction du pourcentage réel de femmes plutôt que de tendre vers un 50 % qui ne correspond pas à la répartition par genre du corps de conception et de direction, surtout dans les âges concernés.
133	non
137	Ce qui semble efficace et de nature à crédibiliser l'action de prévention de l'administration, c'est lorsque la parole des victimes est entendue par la hiérarchie d'une part et que les faits soient suivis d'une action de type disciplinaire vis à vis des auteurs quelque soit leur grade ; les situations d'agressions sexuelles et/ou d'emprise sur le personnel féminin par certains

	cadres et/ ou hauts fonctionnaires ayant pouvoir hiérarchique, ont très longtemps été tues alors même qu'elles étaient connues. L'administration gestionnaire se faisant alors "complice" de ces situations où les auteurs agissent (agissaient) en toute impunité. Il faut rétablir la confiance pour avancer sur le terrain de la prise en charge des victimes et pour opérer le changement de comportement des auteurs....
139	non
144	Ces questions sont avant tout liées à l'éducation et à la formation à mon sens. Il faut un signal fort pour que les personnes qui ont encore de tels propos sachent qu'ils sont clairement prohibé. Pour l'heure, dans certains cercles, certains n'ont pas conscience de la gravité de leurs actes.
145	Certains propos, qui visent, de bonne foi, à la promotion de l'égalité homme/femme, peuvent être qualifiés de sexistes. Indiquer que l'obtention d'une promotion, d'une affectation ou d'une récompense est compromise par le non respect d'un quota peut apparaître problématique.
150	/
153	Si la lutte contre ces comportements et violences est une priorité, il faudrait des agents dédiés à ces missions dans les grosses structures et que ce ne soit pas un "référént" qui soit en charge de cela. Je travaille dans une école de police qui compte plus de 2000 élèves et plus de 300 agents. Pour mener une véritable politique de sensibilisation, d'accompagnement et surtout de prévention, il faudrait pouvoir disposer d'ETPT dédiés. Le titulaire d'un tel poste devrait pouvoir solliciter des fonds facilement pour organiser des événements culturels autour de la thématique, en lien avec les chargés de mission égalité diversité des préfectures. Le manque de temps et la multiplication des priorités ne permettent pas de consacrer le temps nécessaire à cette problématique.
167	non
169	Si les violences sexistes et sexuelles au travail sont prévues et réprimées pénalement, définir un comportement inadapté à caractère sexiste serait utile : est-ce infra-pénal, ou bien l'élément matériel d'une des infractions relatives à des violences sexistes et sexuelles. Comment il se matérialise ? etc. Par ailleurs, même si les hommes semblent bien moins touchés, cela peut cependant être le cas et avoir tout autant des répercussions professionnelles et personnelles. Il serait pertinent de traiter le sujet aussi bien pour les femmes que pour les hommes.
180	NON
181	non
183	SO
184	non
185	Je n'ai pas d'idée s pour améliorer le dispositif. En revanche, je souhaite mentionner que votre questionnaire ne permet pas toujours de répondre aux questions de manière exhaustive, ce qui justifie à plusieurs reprises d'avoir coché la case "je ne souhaite pas répondre" plutôt que de répondre de manière incomplète à une question.
192	Il faut insister sur l'éducation et l'instruction au savoir-être. Hormis les cas exceptionnels, il s'agit avant tout d'une question de pudeur et d'éducation qui dépasse le cadre professionnel. Si nous recevons en gendarmerie des personnels moins bien éduqués, il faut prendre le temps de les instruire et de travailler sur les comportements par un contrôle et des échanges réguliers. Bref, on retrouve le rôle clé des gradés d'encadrement et des officiers commandants d'unités élémentaires.
205	Arrêter de protéger des agents aux propos très "limites" en raison de leur grade élevé.
206	Non
208	Les comportements inadaptés à caractère sexiste et les violences sexistes et sexuelles au travail sont banalisés au sein de la gendarmerie nationale, probablement en raison de l'histoire de cette institution initialement exclusivement masculine.
210	Au sein de l'institution PN, les comportements sexistes me semblent relativement marginaux. Je ne suis pas certain qu'ils méritent autant d'investissement de la part de nos hautes sphères...
212	non
213	Faire connaître un numéro où la victime peut appeler, sans nécessairement passer par la hiérarchie. La prise en compte de ce signalement serait traitée par une cellule dédiée selon un processus préalablement défini qui tiendrait compte des différentes situations (hiérarchie en cause ou non, gravité des faits). La victime présumée, quelque soit son niveau dans l'administration, doit être obligatoirement protégée dans l'attente des conclusions de la procédure.
232	Non
235	Créer un espace totalement anonyme lorsqu'il faut signaler des faits qui revêtent une qualification pénale ou sont administrativement irréguliers.
236	Organiser des moments de convivialités axés sur les propos sexistes avec des exemples qui

	semblent anodins mais qui peuvent blesser afin que les personnes usant d'un tel humour comprennent que cela se limite à ne faire rire qu'eux-mêmes.
240	1. L'exemple doit aussi venir des hauts dirigeants sur leurs propres comportements. 2. Le code d'éthique devrait être davantage connu et mis au cœur de la culture du ministère, car c'est avant tout une question de morale générale. 3. Dans d'autres pays, les relations entre collègues, y compris extra-conjugales, doivent être déclarées à la VH pour éviter les conflits d'intérêts (avancement par exemple, primes, mutation...) mais aussi justement comme une prévention à ce genre de phénomènes. A défaut, si c'est découvert, cela implique des sanctions administratives.
258	Non
262	Je pense qu'un dispositif général MIOM serait adapté car la culture métier n'est pas une variable d'ajustement ou d'estimation de la souffrance aux agents engendrée par de tels comportement.
266	Je pense que chaque agent devrait pouvoir être reçu au moins une fois par an pour débriefer de toutes les situations vécues au travail par le SSPO.
268	Dans la plupart des associations et écoles supérieures, des groupes de travail sont désignés pour communiquer, détecter et mettre en place des procédures d'alerte.
270	Quatre remarques sur ce questionnaire : - il sacrifie à la mode du wokisme en demandant aux répondants s'ils se considèrent "non binaires". On peut être fermement engagés dans la lutte contre les comportements inadaptés au travail sans tomber dans ce travers. - les questions 8 à 12 auraient dû être conditionnées à une réponse positive à la question 7, ce qui n'est pas le cas. - la question 28 est posée à des témoins de comportements inadaptés. Or les réponses proposées concernent plutôt des personnes victimes (emploi de "vous"). Il n'est donc pas possible de répondre ; - enfin, la notion de sanction disciplinaire n'est jamais abordée, alors que, outre l'action pénale, les comportements inadaptés peuvent et doivent être traités disciplinairement si les faits sont établis.
272	Arrêter avec les formations à deux francs six sous et avec la saturation de l'espace médiatique avec ces sujets.
273	Instaurer dans chaque formation managériale un module sur les comportements sexistes. Formation OBLIGATOIRE des hommes et des femmes sur la lutte contre les VSS dès la formation initiale dans les écoles de la fonction publique et en formation continue. Avoir accès à un guide simple et clair indiquant les procédures à suivre en tant que manager(es) en cas de révélations de comportements inadaptés.
277	non
280	non
282	Il manque des cases dans votre questionnaire. Vous ne demandez jamais aux gens si les informations sur ces thématiques sont trop fréquentes, trop répétitives, trop disproportionnées. Les gens saturent de ces messages de prévention. Cela finit par avoir l'effet inverse à l'objectif escompté : les plaisanteries sur la toute puissance des minorités deviennent légion. Un excès de communication nuit à la cause.
291	Non.
292	Non
294	Mieux communiquer sur la politique RH en vigueur depuis plusieurs années consistant à sur-représenter les femmes dans les tableaux d'avancement annuels des cadres supérieurs (certes au titre du rattrapage légitime de la représentation sociétale). A mérite individuel égal, une femme prend le grade suivant plusieurs années avant un homme. Il est complexe, quand l'ensemble des cadres supérieurs est à la fois concerné et témoin, quand cette évidence est ouvertement assumée par chaque direction RH, d'attendre que ces mêmes cadres portent une lecture égalitariste homme / femme dans leurs institutions. Ce n'est pas mon cas, je n'en ai pas souffert. Cela n'enlève rien aux révélations ponctuelles et à chaque fois tardives d'abus sexistes caractérisés, souvent au sein de toutes petites structures isolées, justifiant le gros de l'attention à maintenir.
298	non
300	NON
342	Juste une remarque. Le postulat est que je m'inscris naturellement dans cette volonté de lutter contre ces comportements a minima inadaptés, au pire blessants. En revanche, je note que la réaction dans ma structure est par moment disproportionnée : sans chercher à cacher ni à excuser, mettre à pied voire traduire en justice un personnel (masculin ou féminin d'ailleurs, j'ai déjà eu des témoignages de personnels féminins se sentant harcelés par d'autres personnels féminins) déstabilise totalement un service, sur la base de témoignages qui peuvent n'être que des ressentis non étayés. Cette sur-réaction de l'administration me semble de nature à nous fragiliser collectivement. Une réaction graduelle (entretien de

	"recadrage", écrit sommant l'agent à modifier le comportement) pourrait désamorcer de nombreuses situations.
346	Non
359	Création d'une FAQ.
362	Une sensibilisation de l'ensemble des personnels est réalisée au sein du MIOMCT et globalement les personnes sont quand même aujourd'hui beaucoup plus au fait des comportements discriminatoires. Le dispositif existe et des outils permettant de faire remonter les situations à problème ont été déployés depuis plusieurs années. Après, c'est à la hiérarchie de contact, voire celle au niveau supérieure, d'intervenir rapidement pour régler la situation.
371	1- Éviter la sur-communication, qui peut parfois laisser penser que l'on se défie des membres de l'institution, ou peut inciter certain.e.s à abuser de certains dispositifs pour masquer leur réelle incompétence professionnelle, parfois au risque de déstabiliser un service. 2- Appliquer la loi pénale quand de tels faits sont commis. Mais cela ne relève plus du MIOM.
375	Des sanctions disciplinaires exemplaires
377	néant
378	Il faudrait que les cadres très supérieurs de la gendarmerie donnent l'exemple en appelant leurs subordonnés par leurs grades et/ou leur nom, plutôt que d'utiliser ces appellations par les prénoms complètement hypocrites et sources de confusion au mieux et de grand malaise au pire pour les personnels féminins, souvent seuls à être appelés ainsi. Leurs camarades masculins sont eux appelés "militairement". D'autre part, il convient qu'au cours de la formation initiale, lors des stages d'accession au grade et durant les phases de préparation au commandement, les chefs soient régulièrement et clairement rappelés à leurs obligations, à titre personnel comme en tant que chef. Trop oublient ou baissent la tête alors qu'ils/elles sont témoins ou informés de faits et qu'ils/elles n'agissent pas.
384	Cesser sans délai de privilégier les avancements de carrière et les délivrances de décorations par genre, par minorités ou par contingents et les rétablir uniquement au visa de mérites objectivés par des évaluations extérieures : les iniquités ressenties sont précisément à l'origine, en réaction à ces asymétries parfois flagrantes de traitements, d'un très grand nombre de comportements inadaptés. Il faut traiter les causes, pas les symptômes.
400	S.O
405	Non merci
411	Une nécessaire sensibilisation des grands chefs hiérarchiques afin de les impliquer réellement dans des programmes réguliers de sensibilisation au profit des personnes (1 heure par an est suffisante) et à défaut le leur imposer ... Souvent l'égalité diversité est la 11 ^{ème} priorité qui en fin de compte n'en est pas une.
418	Non
454	Non pas spécialement
427	non
428	Les comportements et les paroles sexistes dont j'ai été témoin étaient largement l'apanage des personnels des deux sexes (je ne parle pas des violences sexuelles). La population masculine est pourtant toujours stigmatisée comme auteure (ou autrice ?) principale voire unique de comportement ou de propos sexistes au travail. C'est une posture que je pense largement contreproductive qui heurte les intéressés, à l'instar d'une dernière campagne sur les discriminations LGBT+ qui présentait des caricatures regrettables du type de personnels supposés en être les auteurs.
429	Je pense que le sujet est bien présent, que la prise de conscience a eu lieu et que les personnes se respectent plus. Ceci dit nous recrutons dans une société civile où les atteintes aux personnes ne font qu'augmenter dans ce domaine. Je trouve que mon institution est plutôt préservée et que les dispositifs sont suffisants.
451	Étant à la fois officier de police judiciaire et responsable RH au niveau national, la prévention et la lutte contre les comportements inadaptés à caractère sexiste et les violences sexistes et sexuelles au travail constituent des priorités fixées aux différents échelons hiérarchiques. La réponse se doit d'être ferme, la saisine du parquet par un article 40 constitue une règle dès la dénonciation des faits qui ont une qualification pénale.
452	RAS
456	Non
459	Non
460	Des campagnes de publicité, des sensibilisations dans les écoles existent à ce jour. Peut être que la prévention dans les milieux sportifs me semblent encore perfectibles, mais il faut trouver le moyen de sensibiliser le monde du sport - peut être en 2024 avec les Jeux olympiques.
468	Non.
469	Non

471	Dans ses multiples critères relatifs à la sélection des cadres dirigeants de l'Etat, la DIESE doit ajouter : le courage qui est la vertu/compétence indispensable à tout futur dirigeant.
472	Travailler ce sujet à l'école primaire et mettre en retraite les anciens
477	Non.
479	<p>L'hyper sexualisation de la société (sites porno, réseaux sociaux débridés...) fait que les jeunes générations (18 - 30) n'ont pas la même retenue que leurs aînés. De ce fait, de nombreux comportements déviants apparaissent et semblent être en progression constante. Cela se constate dès les formations en école.</p> <p>Cœuvrant au sein de la gendarmerie J'ai été amené à diligenter plusieurs affaires de harcèlement sexuel dont certaines ont eu des conséquences dramatiques pour les victimes. Le constat est toujours le même : les victimes n'ont pas assez confiance dans l'institution et se disent que s'ils signalent les faits avant d'avoir réussi le concours (GAV) ou avant d'être passés de carrière, elles seront sanctionnées pour avoir dénoncé les dérives subies. Donc elles préfèrent se taire...</p> <p>La prévention doit être faite prioritairement sur cette population et le message suffisamment explicite pour que nos institutions regagnent la confiance des nouvelles recrues. Par ailleurs les dossiers les plus importants et donc logiquement judiciairisés, mettent trop de temps à aboutir.</p> <p>Les faits de harcèlement moral et ou sexuel "basique" sont, de mon point de vue, nettement supérieurs aux dérives dues à l'orientation sexuelle ou à la "diversité". Mais ces deux dernières thématiques étant plus porteuses politiquement, ce sont elles qui seront prioritairement mises en avant dans les actions de prévention : pour se donner bonne conscience, on se trompe de cible.</p>
495	Non
496	continuer à nommer des femmes sur les postes stratégiques
502	<p>Je pense qu'il faut garder un niveau de vigilance constant sur les comportements inadaptés à caractère sexiste sans pour autant tomber dans la discrimination positive inadaptée.</p> <p>Il faut aussi sanctionner lourdement les auteurs ou autrices de violences sexistes et sexuelles qui n'ont pas leur place dans notre société et encore moins au sein des administrations qui doivent être exemplaires.</p>
520	Non
521	Non
524	Non
531	<p>Non.</p> <p>Cadre militaire, fils aimant d'une femme respectable, époux et père de famille, et notamment d'une fille exerçant des responsabilités, je sais l'importance du sujet.</p> <p>Je m'attacherai à faire cesser tout comportement sexiste si je constate son existence dans mon environnement privé ou professionnel.</p> <p>Cependant, je n'ai pas de proposition à formuler concernant les dispositifs nationaux mis en œuvre.</p>
532	<p>A l'identique des VIF :</p> <p>Mettre en place un "parcours de reconstruction" de la victime de VSS : Psy - Valorisation de l'image de soi - self défense - Suivi RH</p> <p>Mettre en place une prise en charge de l'auteur : Psy - groupe de paroles mixtes auteurs/victimes - Suivi RH</p>
544	Non
551	<p>il faudrait dépassionner le débat, éviter les raccourcis qui considèrent encore que c'est la faute à la victime (souvent une femme). il faudrait écouter la victime et diligenter une enquête par des personnes extérieures à l'institution en cause. il faut ainsi traiter les faits dans le cadre d'une procédure pénale.</p> <p>il faudrait protéger la victime qui dénonce avec des mesures conservatoires autant sur elle que sur le présumé auteur.</p> <p>il faudrait former les dirigeants et les supérieurs hiérarchiques sur le risque pénal.</p>
552	non
554	SO
555	Je considère le dispositif suffisant, les outils et canaux de signalements sont multiples, les possibilités de formation ou information régulières. L'enjeu reste le courage intellectuel de tous, et le refus de banaliser ou relativiser certains comportements ou propos. Je pense que les progrès ont été notables ces dernières années, mais que des dérives peuvent exister, et existent encore : tout cela reste fragile et demande une vigilance constante.
563	Non
567	Non
572	je ne connais pas suffisamment le dispositif actuel.
576	Davantage de vrais contrôles et vérifications à la suite de signalements argumentés, étayés voire documentés

	Engagement de véritables sanctions administratives contre les auteurs, notamment lorsqu'ils son de hauts/très hauts fonctionnaires
583	SO
587	Non
590	NON.
593	Une remarque : Je pense que les dispositifs actuels de formation listent de manière insuffisamment discriminées les différents moyens/interlocuteurs auxquels il peut être fait appel en cas de faits de sexisme. Toutefois, il me semblerait utile d'insister sur la notion de gradation de la réponse à un problème rencontré. dans bien des cas, la simple remarque de la victime vers l'auteur peut suffire à faire cesser les faits (prise de conscience de l'auteur) ; ou tout au plus, l'intervention de la hiérarchie permet d'y mettre un terme de manière quasi certaine (pour peu que la hiérarchie se saisisse du fait).
599	cf. 51 et 52
608	En faire moins. Ce sujet est connu des cadres qui doivent prendre leurs responsabilité en y mettant fin. La sensibilisation devient à mon sens excessive et chronophage. Ayons confiance dans les échelons, et centrons la communication sur la libération de la parole de la victime et la responsabilisation des chefs .
611	non
612	Les situations dénoncées, sans qu'elles soient identifiables, pourraient faire l'objet d'une communication en mettant en exergue la réponse, autre que judiciaire, donnée par le ministère. Cela permettrait d'afficher la réactivité du ministère, sa capacité d'écoute et le sérieux qu'il accorde à cette problématique, autant d'éléments qui inciteraient peut être certains ou certaines à franchir le pas de la dénonciation de faits dont ils ou elles sont victimes ou témoins, et feraient également peut être réfléchir certains ou certaines sur leur propre comportement.
621	information plus poussée lors de la formation initiale de chaque corps.
623	Que chaque comportement inadapté soit verbalisé par la hiérarchie comme tel et ne soit pas laissé sans effet, ce qui suppose un changement des mentalités, qui passe aussi par l'éducation dès le plus jeune âge et dont les effets ne se feront dès lors sentir que pour l'avenir. Si les progrès sont indéniables, il y a en permanence un bruit de fond désagréable que les femmes seraient injustement favorisées actuellement dans leur évolution professionnelle, alors que cela est très loin d'être avéré. D'une certaine façon, cela participe de propos sexistes et dégradants.
641	non
654	Rétablir le mérite comme critère de promotion. .
658	Il conviendrait que le ministère ne mette pas des années avant de se défaire d'agent au comportement lamentable. Les derniers cas de préfets écartés portent sur des individus dont nous savions tous qu'ils étaient toxiques. Qu'il ait fallu attendre 2023 pour les mettre hors d'état de nuire est significatif. La hiérarchie, dans ce ministère, a été conçue de manière à interdire toute voix dissonante. C'est vrai en matière de comportements sexistes mais plus largement en matière managériale. Il est temps que le ministère intègre que le statut de demi-dieu du sommet de la hiérarchie ne correspond plus à rien (à supposer qu'il ait un jour correspondu à quelque chose) et qu'il entretient dans des esprits tordus un rêve de toute puissance absolument dépassé. Admettre les dysfonctionnements est le premier pas vers une solution, le corollaire étant de protéger le plaignant/lanceur d'alerte et non de flinguer sa carrière.
659	/
663	Si certes la majorité des cas provient de relations descendantes et d'hommes vers des femmes, il est nécessaire de montrer des exemples d'agissements de femmes à l'encontre d'hommes, de subalternes vers des supérieurs, d'homosexuels vers des hétérosexuels et peut-être de "non-genré". Bref, toutes les situations qui sont constatées. Cela évitera de stigmatiser, par exemple le mâle blanc de 40 à 60 ans, même s'il reste le principal acteur. Par ailleurs, la jeunesse, notamment certaines jeunes femmes, ont désormais des comportements de séduction et/ou sexuelles débridés, pour s'en plaindre après. Je pense qu'il convient aussi de faire apparaître ce type de cas concret afin d'essayer de prévenir ces jeunes adultes, tant filles (aguicheuses et/ou provocatrices parfois par ignorance) que garçons (considérant la femme comme un objet par déformation - rôle de la pornographie).
664	Néant
667	Non
668	Il faut faire attention à ne pas systématiquement et par principe donner tous les tort à celui qui est "accusé" mais bien instruire le cas soumis avant toute décision car le risque d'instrumentalisation de la procédure est réel...

692	Non
698	Non, les dispositifs en place me paraissent suffisants.
702	Former de manière obligatoire, les hauts dirigeants pour leur ouvrir les yeux sur la réalité terrain ou pour eux-mêmes les faire évoluer dans leur comportement et/ou préjugés. Imposer des femmes au sein des réunions de tout niveau : toutes les réunions et prises de décision se font entre hommes et il y a forcément des biais, des angles morts.
709	non
724	Mise en place de signalements sous forme de formulaires simples circularisés remplis par la victime (exposé des faits, circonstances) à adresser directement et seulement au parquet avec retour vers "l'auteur" et en copie la hiérarchie (auteur et victime) par le parquet avec la mention ' vous êtes mis en cause dans le cadre d'une affaire de "libellé" ... et suite donnée (classement sans suite, demande d'éléments à la hiérarchie, demande d'enquête etc...)
725	NOOn
726	Non
730	Je vous remercie pour la tenue de cette enquête sur ce sujet délicat. Je pense que le mieux est la simplicité : - disposer d'un outil ministériel unique dont la fonction pourrait être double : recueil et traitement des signalements / analyse et caractérisation du phénomène ; la dénomination de cet outil doit marquer les esprits (pour ce qu'il me concerne j'ai trouvé "allo-discri" comme très parlant et très signifiant) ; - organiser la transparence du ministère dans la lutte contre ce phénomène : mettre en œuvre une publicité des mesures prises, y compris les sanctions prononcées et le résultat des contentieux engagés ; rappeler régulièrement par un affichage sobre et ciblé la disponibilité de l'outil précité.
733	Dans la police, ayant commencé il y a 35 ans dans un univers très masculin peu sensible à ces problématiques, je trouve que la mixité dans tous les corps et à tous grades a beaucoup fait évoluer les choses. Il faut capitaliser dessus et encourager les associations professionnelles qui œuvrent dans le domaine, en toute connaissance des contraintes métiers.
736	non
738	non
741	Non
744	ces comportements (même s'il ne s'agit de remarques "anodines ") doivent être sanctionnés ; les victimes doivent pouvoir dire stop et être soutenues les " auteurs " doivent aussi être formés les victimes Vous évoquez des comportements sexistes , mais il est nécessaire également de prévenir les comportements homophobes, racistes etc ... c'est une éducation à la tolérance et au respect à tous les niveaux de la hiérarchie dont il s'agit il faut aussi apprendre aux victimes qu'elles ont le droit, voire le devoir , de dénoncer ces comportements , sans préjudice pour elles (idem pour les témoins) Un accompagnement RH est bien évidemment nécessaire,
747	Bien insister dans le charte de déontologie et sanction ferme et sévère avec communication pour exemple. Les mauvaises graines n'ont rien à faire au MOIM.
762	Utiliser via les PFRH le fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIAC) afin de financer via un appel à projet des actions de formation sur ce thème. L'intervention de professionnels extérieurs à la structure permet de mieux faire passer les messages. Ce projet s'inscrit plus largement dans le cadre de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).
765	NON
777	non
778	rendre obligatoires - la formation lutte et prévention contre les violences sexuelles et sexistes d'une journée pour toutes et tous - une formation sur les biais cognitifs, les préjugés et les stéréotypes.
782	non
790	L'enjeu est que les auteurs de ces faits ne se sentent pas intouchables en raison de leur positionnement hiérarchique. Au vu des fonctions exercées par les auteurs, les victimes mettent leur carrière en jeu en dénonçant les faits dont elles sont victimes. Il faut donc former et sensibiliser les plus hautes autorités au fait qu'elles ne sont pas à l'abri de poursuites en cas de faits dénoncés et avérés.
794	Il me semble difficile de répondre. Pour sensibiliser l'ensemble des personnels, il faut que l'information soit redondante.
797	Non

802	Le sujet doit être traité en même temps que celui du harcèlement moral (non strictement à caractère sexuel), car le ressort est identique: asseoir une domination, quelle qu'elle soit, sur l'autre.
808	Dans l' environnement à 80 % féminin d'une préfecture , l'auteur d'un acte ou propos déplacé serait immédiatement identifié et sanctionné .
812	sanctionner les auteurs plutôt que de les promouvoir et attendre une affaire médiatisée pour les "neutraliser"
813	/
815	non
826	La diffusion d'une fiche technique récapitulative, simple, avec les outils à disposition en cas de fait avéré et les actions de prévention à mettre en œuvre
828	Je pense qu'il aurait fallu formuler autrement une réponse aux questions 9, 10 et 11 qui ne prennent pas en compte la réponse "inexistant" de la question 7, ce qui va biaiser votre questionnaire.
830	Non
839	Néant car je trouve le dispositif suffisamment efficace.
844	Il ne faut pas multiplier les dispositifs distincts de signalements (1 pour le sexisme, 1 pour le racisme, 1 pour l'homophobie, etc) mais conserver/établir un dispositif unifié de signalement.
848	non
851	Mettre fin à cette propagande qui dresse les femmes contre les hommes en mettant en évidence l'inégalité et les hommes contre les femmes en mettant en évidence l'inéquité. Depuis que ces dispositifs sont en place, beaucoup d'hommes refusent d'être seuls en présence de femmes, refusent les entretiens individuels, de prendre l'ascenseur avec une collègue. La hiérarchie féminine est de moins en moins respectée dans les coeurs, les relations sont artificielles et méfiantes. Ce dispositif ne favorisent que les faibles, les femmes ne savent pas se conduire opportunément et les mauvais éléments.
858	Non
862	Non
863	Non
869	NON
871	Registre de signalement anonyme en ligne
872	Il existe d'autres types de discriminations (en raison certes du genre mais aussi de l'orientation sexuelle, du handicap, ...) qui nécessitent tout autant de la prévention.
873	Dispositif de formation obligatoire pour faire évoluer les mentalités. Une main aux fesses est encore considéré comme anodin. Difficulté à faire la différence entre un dragueur et un harceleur. Problème de libération de la parole des femmes dans les services.
875	néant
879	Non Ces comportements doivent être lourdement sanctionnés s'ils sont avérés. A ce titre, il semblerait nécessaire de former certains cadres à l'enquête administrative de sorte à objectiver les signalements
892	Néant
895	Je connais le dispositif car je suis allée chercher de l'information, étant sensibilisée au sujet. Néanmoins, en trois ans au ministère, je n'ai pas souvenir d'avoir eu une proposition de formation ou la diffusion de supports, ou d'affichages dans les bureaux --> améliorer la communication auprès des agents
912	/
914	Nous avons peut-être moins de faits de ce type au sein du MIOM car nous sommes sensibilisés "par la force des choses", nos personnels enregistrant un certain nombre de plaintes dans ce domaine. Cela ne doit pas faire obstacle à la mise en place d'outils tant pour prévenir ses comportements que pour y faire face.
921	non
923	non
924	/
926	
927	J'ai succédé à un collègue dont il s'est révélé qu'il avait un comportement inadapté vis à vis de certaines femmes. C'était visiblement connu de sa hiérarchie. Je n'ai pas eu l'impression que cela ait fait l'objet d'un suivi pénal ou disciplinaire. J'ai dû gérer les conséquences psychologiques durant plusieurs mois. Un des problèmes de signalement de ces comportements est de passer pour un "mauvais" collègues dans le métier, surtout si la situation ne repose que sur des paroles et sans pouvoir d'investigation. J'en ai parlé lors d'un passage à Paris, mais j'ai eu droit à un silence gêné.
931	Non

937	Veiller au respect de la présomption d'innocence et ne pas recourir systématiquement au principe de précaution. Il faut faire du cas par cas, car certaines personnes instrumentalisent ce dispositif pour obtenir des avantages ou des mutations favorables ce qui discrédite ce dispositif et nuit, in fine, gravement aux vraies victimes.
938	Professionnaliser la chaîne référent égalité diversité et développer les moyens d'alertes, de signalement et d'accompagnement, qui s'appuient aujourd'hui essentiellement sur des personnes volontaires, non déchargées de leurs tâches quotidiennes. La mise en place des RED est une très bonne idée. Mon ressenti est le suivant : Le RED est disponible pour accompagner une victime, mais n'agit pas assez dans le cadre de la prévention (de part sa non décharge de tâches). Aussi, lutter contre les comportements sexistes... passe avant tout par la prévention (séminaire, sensibilisation, groupe de parole, rzo....). De plus, il me semble délicat pour une victime de s'adresser au RED directement. Les premiers contacts peuvent nécessiter une approche anonyme, pour évoquer son mal-être et ses ressentis : ce qui permettrait de mettre des mots sur les maux et qualifier ou verbaliser le comportement malsain subit. Aussi, il conviendrait de développer (en s'appuyant sur une chaîne professionnelle de RED) une procédure de mise en contact rapide et anonyme : pour libérer la parole.
946	/
948	Non
950	Non
951	non
952	Conférences obligatoires à suivre dès l'école de police ; tous grades confondus.
956	Non
957	Non
964	La difficulté réside dans l'identification des limites entre les comportements de camaraderie et ceux qui sont inadaptés, notamment dans la vie de policiers évoluant en groupes / brigades. C'est vraiment ce point qu'il convient de définir précisément dans les dispositifs de formation.
965	Ne pas trop en faire et se contenter de sanctionner les comportements déviants. Même les femmes critiquent le "too much"
966	Non
974	Non. Sinon que de dire qu'il faut être intraitable avec les auteurs de ces comportements inadaptés.
975	Si ce n'est pas déjà fait, formaliser un temps d'information au titre des formations initiales et complémentaires.
977	non
983	Pour moi il s'agit davantage d'une nécessité d'une prise de conscience qu'il s'agit d'une vraie problématique par les collègues et les supérieurs hiérarchiques car la majorité des cas rencontrés sont du sexisme ordinaire, et donc insuffisamment grave pour faire un article 40 ou une procédure disciplinaire. Il est également souvent flagrant que nous sommes moins prises au sérieux, par les subordonnés, les partenaires, les collègues ou les supérieurs hiérarchiques, en tant que jeune femme cadre par rapport à nos collègues masculins.
984	Non.
993	Non
998	Je ne pense pas que ce soit en faisant la promotion de la théorie du genre que le ministère luttera efficacement contre les violences sexistes.
1005	L'information, la prévention et l'organisation existent pour ces comportements. Néanmoins, on constate régulièrement qu'une partie importante de la VH s'y conforme par obligation et non par adhésion, tout en faisant preuve dans les faits de cécité ou d'inertie, voir de "compréhension" ou de complaisance, face à ces comportements. De fait, cette attitude freine la dénonciation par la victime qui craint, parfois légitimement, des conséquences sur la vision que ses chefs auront d'elle.

Propositions :

1- Pour chaque cas avéré, l'action des chefs hiérarchiques doit être regardée avec attention. L'inaction, coupable ou par omission, doit avoir des conséquences pour le chef concerné. L'inaction ou l'inertie dans ce domaine est malheureusement très souvent motivée par des considérations carriéristes. Il faut donc inverser la tendance actuelle : en clair, un chef doit plus craindre pour sa carrière s'il ne fait rien que s'il agit en portant au jour des comportements anormaux dans son service. Dans ce type de situation, il ne faut pas blâmer celui qui agit ("le porteur de mauvaises nouvelles") mais tous ceux qui ont détourné le regard !

2- Après le traitement d'un cas avéré, il serait intéressant de systématiser une reprise de

	contact avec la victime à plusieurs échéances (3 mois, 6 mois, 1 an) afin de s'assurer que la situation est bien réglée et qu'elle ne subit pas de conséquences néfastes suite à la dénonciation des faits (méfiance ou défiance de la VH ou des collègues - changement d'attitude de la VH ou des collègues à son égard - mise à l'écart - dégradation des missions ou des responsabilités confiées, etc).
1008	NON
1016	Non
1028	non
1037	Mettre l'accent sur la formation/sensibilisation des cadres de direction, qui ont tendance à minimiser les faits alors qu'ils sont souvent l'échelon de sanction
1041	La formulation des questions relatives à la connaissance éventuelle de cas par la hiérarchie est ambiguë: s'il s'agit de savoir si ma hiérarchie a eu connaissance de cas et n'a pas réagi, la réponse est non. S'il s'agit simplement de savoir si la hiérarchie a été mise au courant sans préciser les suites données, la question est sans intérêt S'il s'agit de savoir si la hiérarchie a eu connaissance des faits et y a réagi, la réponse est oui
1053	non
1059	Il faudrait libérer la parole des cadres sur ces sujets qui restent trop souvent des non-dits par devoir de loyauté envers l'institution... et prendre en main le problème (les situations signalées au psychologue du travail ou syndicat n'ont jamais été suivies d'effet puisqu'elles concernaient des supérieurs hiérarchiques bien trop puissants et ancrés).
1060	Éducation, sensibilisation et sanction lorsque c'est fondé..
1063	négatif
1065	Avant de formuler des idées concrètes et pertinentes d'amélioration, il faut connaître le dispositif ministériel. En tout état de cause, on pourrait améliorer cette prévention si on prenait en considération le management de certains hauts cadres qui utilisent des comportements sexistes pour diriger leur service et sont capables de mettre sous le tapis des affaires de ce type au motif de l'absence de gravité.
1068	non
1082	Adapter le dispositif 50/50 lorsque la composition du corps est différente. Appartenant à un corps majoritairement masculin, les quotas pour la promotion ou la mutation des femmes s'avèrent pénalisant pour les fonctionnaires masculins les plus anciens. Les promotions ou choix de candidature déterminés uniquement par le sexe du candidat et non par sa valeur professionnelle s'avère contraire à la méritocratie républicaine et partant un facteur fort de démotivation des cadres supérieurs.
1087	- Sanctionner disciplinairement les auteurs de comportements sexistes, quel que soit leur niveau de grade et d'emploi, et non simplement les déplacer ou les évincer d'un poste. - Trop d'auteurs de comportements sexistes, en particulier des hauts gradés, sont connus comme tels depuis des années, sans que cela ne perturbe leur carrière. Une telle réputation doit faire l'objet d'investigations par l'administration, sans attendre un signalement ou une plainte par une victime.
1101	non
1102	Je pense que le dispositif est correctement calibré au regard de la réalité statistique du phénomène.
1103	Permettre de libérer la parole des victimes dès les premiers signes, avant que la situation ne devienne inextricable et conduise à la seule échappatoire possible : le départ du service (de la victime comme de l'auteur présumé - n'oublions pas que des agents peuvent faire l'objet de fausses accusations...). Dans cette hypothèse, pourquoi ne pas organiser une médiation avec l'agent fautif, la victime et un/ou plusieurs médiateurs pour permettre une prise de conscience rapide et retrouver un cadre de travail serein.
1104	Non
1105	non
1106	Non
1118	non
1121	/
1126	- Ne pas amalgamer les comportements relevant des atteintes sexuelles au simples propos, même de mauvais goût, faisant référence à l'altérité homme-femme; - Ne pas transposer systématiquement dans la gestion RH l'hypersensibilité véhiculée par les groupes de pression associatifs.
1137	simplement indiquer que libérer la parole + promouvoir les dispositifs d'alerte, favorisent la "dissuasion" à l'égard des auteurs/trices de ces comportements
1151	je pense que les outils du MIOM ont le mérite d'exister. La réalité, lorsque nous sommes victime de tels faits, implique une auto-censure afin de ne pas "faire de vagues" et ne pas attirer plus encore l'attention. L'éducation, la pédagogie et la formation sont des axes de

	travail très importants pour faire prendre conscience aux fonctionnaires du caractère dysfonctionnel de ce type de comportement, enrayer ces pratiques abusives et archaïques. J'ai déjà eu l'occasion d'interroger les agents et les collègues sur la justification de leurs remarques ou leurs gestes, ayant vocation à les conduire de façon pédagogique à une prise de conscience du phénomène. Auriez-vous fait la même remarque à un collègue homme ("promotion canapé" au sujet d'une femme récemment promue, constitution d'un équipage avec une jolie collègue, vécue comme un privilège et commentée comme tel dans les couloirs, phénomène d'appropriation d'une collègue laquelle fait l'objet d'approches de prétendants issus d'autres services et scènes de jalousie de ses collègues du quotidien...). Les exemples ne manquent pas.
1154	Rendre obligatoire les formations des cadres dirigeants
1155	Prévoir un dispositif pour gérer les mises en causes abusives/mensongères/mal intentionnées
1156	Le dispositif de protection fonctionnelle volet "victimes" est peu lisible, pas expliqué, et mal compris par les agents. Compte tenu du temps des éventuelles enquêtes, la mise en oeuvre de mesures de déplacement/réaffectations reste le moyen le plus efficace d'air, toutefois ces réorganisations à appliquer e urgence sont compliquées à réaliser et bien souvent les problématiques de harcèlement, également difficiles à caractériser, se soldent par des arrêts de travail.
1165	Je pense qu'il faut tout simplement avoir le courage de dénoncer auprès Hiérarchie ou procureur de la République.
1168	Placarder systématiquement dans les locaux de service, en différents lieux de passage, des affichettes de rappel pointant du doigt les comportements inappropriés, me semble être une solution intéressante qui peut permettre de tuer dans l'oeuf toute tentation de dérive et constituer un outil de mise en garde pour de potentielles victimes.
1179	non
1180	NON
1181	Non
1182	on s'attache beaucoup aux remarques et gestes déplacés qui sont très concrets et donc facilement identifiables et c'est très bien. Mais on passe aussi pas mal à côté d'un vrai sujet qui est ce qui ne se voit pas : les promotions qui vont (allaient) beaucoup plus vers des hommes : ça c'est le vrai comportement sexiste nuisible. Attention aussi à ne pas tomber dans les travers des sociétés anglo-saxonnes. La tournure que prend ce monde aseptisé ne me plaît pas du tout. Je défends le droit à l'humour, y compris sur des sujets touchy. Ce qui est punissable c'est l'abus. Le fait de demander de l'argent à une personne âgée n'est pas un abus de faiblesse car dans abus de faiblesse il y a abus. Il faut donc bien faire attention à l'objectif qui était visé par celui à qui on prête un comportement ou propos inadapté et la récurrence des faits.
1183	non
1189	Que l'on récompense les personnels du MIOM homme et femme à la hauteur de leurs résultats dans l'emploi et non à une capacité à gérer leur carrière.
1192	Non
1194	Non.
1200	Non
1212	Non.
1214	non
1216	non
1217	Sans objet
1223	mise en place d'une formation EAD rendue obligatoire, du type de ce qui est pratiqué pour les agents permanents et temporaire au sein de l'UE.
1225	Donner systématiquement aux nouveaux arrivants l'information sur les dispositifs existants et la manière de faire un signalement - Garantir l'absence de rétorsion aux victimes ou témoins qui signalent les problèmes => ne pas l'inscrire au dossier de celui qui signale, quitte à indiquer tout aussi clairement que les dénonciations abusives peuvent être poursuivies le cas échéant
1226	arrêtez de nous casser les pieds avec cette thématique, il y a bien d'autres priorités ! merci
1235	/
1238	Non
1239	non
1242	Non
1244	Mise en place de formation à destination des cadres ayant eu une attitude passive face à ce type de signalement. Communication sur les suites données, et particulièrement les sanctions, afin de sensibiliser sur les conséquences de ces actes.

	Enquête de victimisation sur les personnels les plus sensibles (GAV) lors de leur départ de l'institution.
1247	La formation reçue traitait plus largement de la discrimination, à travers le dispositif RED (référé égalité diversité), mais a permis d'aborder les comportements inadaptés à caractère sexiste. Conjointement, un dépliant précisant les actions à effectuer en cas de confrontation à ce type de situation a été largement diffusé. Pour autant, le renouvellement de ce genre de formation/information serait de nature à encore mieux lutter contre ces comportements.
1250	Quand les actes en question ont été commis par des membres de la haute fonction publique, on n'est rarement cru et les éventuelles mesures à titre conservatoires prises conduisent le plus souvent à écarter la victime et non l'auteur qui a donc un véritable sentiment d'impunité. Certaines situations récentes étaient de notoriété publique, avec des faits récurrents depuis plusieurs années et rien n'était fait
1253	Cesser de protéger les agresseurs, y compris par la discrétion dans les rares cas où leur comportement conduit à des conséquences administratives ou judiciaires. On pense préserver l'institution en évitant les vagues: c'est l'inverse qui se produit. L'impunité et le cynisme sont des poisons qui détruisent les capacités du ministère. Un meeto au MIOM rendrait la situation incontrôlable. Je considère les dispositifs en place comme essentiellement formels quand je constate avec quelle facilité on les contourne.
1260	Les dispositifs en place semblent suffisants
1281	Non
1282	Le dispositif le plus efficace me semble de poursuivre la recherche de parité dans l'ensemble des services du MIOM, afin de banaliser la présence des femmes à tout type de poste, mais aussi d'acculturer à la mixité par les faits et l'expérience quotidienne.
1285	En tant que cadre dirigeante, être victime existe mais les processus n'en tiennent pas assez compte: comment protéger les directrices et sous-préfètes du préfet quand elles ne dépendent que d'un seul supérieur qui évalue leur service et décide de leur avenir sans aucun "contrepouvoir"? les inspections du CSATE ne permettent pas toujours de s'exprimer; l'anonymat sur nos fonctions est illusoire, Les harceleurs doivent voir leur réputation sévèrement remise en cause pour se "calmer", tant qu'ils sont (et resteront) impunis, leurs victimes ne sont pas prises au sérieux, et plus la victime est haut dans hiérarchie, plus c'est vrai.
1296	Il convient de former l'ensemble des cadres intégrant les différents corps à cette problématique. Une fiche réflexe pour la victime mais aussi pour sa hiérarchie doit être sanctuarisée afin d'apporter une uniformité de traitement à l'ensemble de ce contentieux. De plus un questionnaire de remise en cause de son management et de ses agissements doivent être mise en place pour s'interroger sur sa manière d'être et son savoir vivre avec les autres. Je dispose d'un document sur lequel je m'appuie en cas de doute pour éviter dans mon commandement de blesser les personnes. Je le tiens à la disposition de l'inspection si elle le désire.
1303	Le dispositif doit être plus particulièrement pour les fonctions les plus élevées dans la hiérarchie.
1305	il y a beaucoup de remarques qui sont sexistes mais qui ne sont pas forcément répréhensibles pénalement mais qui sont ancrées dans notre culture. Et cette remarque permanente d'hommes agacés qui considèrent qu'aujourd'hui les femmes sont très favorisées dans les nominations au détriment des compétences.
1308	NON
1309	à l'image des notifications régulières faites par le STSISI (à signer via carte pro) concernant les bons usages et comportements à adopter vis à vis d'internet et des applications professionnelles, un rappel régulier sur les différents comportements inadaptés à signaler + organisme/service et modalités de signalements à opérer en tant que victime ou témoin serait un vrai plus. Cela permettrait de s'assurer que tous les personnels (notamment les nouveaux arrivants) sont tous parfaitement informés, et de façon régulière (1 à 2 fois par an) de ce sujet sensible.
1315	Néant
1316	De mon point de vue, il faut que l'on continue de travailler et de former les agents afin que les réactions et conséquences et traitements de ces situations se déroulent dans un esprit de fermeté (pour rassurer les victimes et la société sur la prise en charge de ces infractions et délits), et de calme afin que la société puisse développer un sentiment de confiance dans la prévention et le traitement de ces situations : éloigner le scandale qui nuit parfois au soutien à la victime, et être ferme pour le traitement des mis en cause : judiciaire chaque fois que c'est possible, ne pas tergiverser en interne avec des réunions etc.
1319	apprendre le krav maga ou assimilé
1321	non
1322	non
1328	Les différents cas rencontrés allant de la simple blague sexiste au comportement

	désobligeant d'un supérieur éconduit ont pu être réglés en interne par la victime elle-même qui a signalé les faits ou par l'intervention du cadre présent qui met un terme aux agissements du personnel indélicat. il m'a fallu une seule fois entreprendre un cadre dont le comportement m'avait passablement irrité, il a immédiatement compris qu'il avait dépassé les bornes.
	Une énième formation ne sert à rien, il s'agit avant tout de bon sens et d'éducation. Là où les difficultés apparaissent c'est lorsque l'auteur du harcèlement est un cadre (très) supérieur, il faut avoir des preuves irréfutables et le cran de s'interposer (ou de réagir pour la victime).
1336	Non
	Je n'ai jamais été confronté à une situation de ce genre depuis que je suis au MIOM, et il me semble que si tel devait être le cas, je saurais comment réagir avec la plus grande intransigeance.
1337	Pas d'idées novatrices.
1338	Disposer d'un "droit à l'oubli" : que le service gestionnaire n'utilise plus des éléments de plus de cinq ans pour bloquer une évolution professionnelle.
1340	//
1341	Il faut cesser de sacraliser la parole des personnels, notamment féminins, qui sous couvert de harcèlement, se permettent toutes les accusations infondées, sans aucune sanction;
1342	Objectivement, une bonne prévention en amont (formation en école et continue), associée à un dispositif répressif ferme et dissuasif me semblent appropriés pour répondre à cet enjeu majeur.
1343	Non
1353	Pas de propositions particulières d'amélioration en sus de l'existant.
1358	non
1360	Il m'apparaît nécessaire de renforcer la force morale de tout agent travaillant au sein du MIOM. Celui qui a le véritable pouvoir de marquer les limites de l'acceptable (et ne pas attendre une répétition) doit marquer son territoire et être en mesure de le faire sans se poser de question. À défaut, en rendre compte à ses chefs (et au N+1 de celui qui est à l'origine des faits) si ce dernier n'a pas compris les limites. Il revient à ce dernier, en appréciant les faits relatés, de protéger son subordonné et de traiter la question immédiatement.
1364	Tout cadre (autorités préfectorales et directeurs) devrait être incité plus fortement à suivre ce type de formation. Ces comportements, parfaitement inacceptables, doivent être sanctionnés avec la plus grande sévérité.
1373	non
1374	Il est quasiment impossible de répondre à votre sondage si vous ne définissez pas en amont ce qu'est un "comportement inadapté".
1381	Nommer des référents dans les structures administratives vers lesquels se tourner. Clarifier les sanctions encourues par rappel aux agents, et sensibiliser les cadres et autorités préfectorales.
1382	Si les agressions directes semblent moins fréquentes, je pense que les paroles et les postures de certains cadres restent encore proches de remarques sexistes "banalisées". des séminaires de formation avec partage d'expérience pourraient être pertinents ; la formation en ligne reste incomplète même si elle permet d'être plus informé et de disposer d'outils de reconnaissance des faits. pour les cadres, un protocole des actions à mener lorsque l'on est confronté à ce type de situation (ce que j'ai vécu, une collaboratrice qui se confie et me demande de l'aide et du soutien) devrait être proposée de manière systématique, certes avec un volet réglementaire et juridique, mais aussi avec un volet d'accompagnement psychologique.
1384	non
1391	il est sans doute nécessaire que ce sujet fasse partie de la formation des nouveaux arrivants de tout service
1392	discriminer davantage les cas afin d'avoir une démarche évolutive et adaptée - éviter des réponses binaires - se concentrer et sanctionner les réel cas de manque de respect avérés et répétés - lutter sur la banalisation du vocabulaire "de groupe" - sans excuser, intégrer le contexte - garder à l'esprit que certains peuvent l'utiliser comme une "arme" en cas de conflit ou à certains moments clés de la carrière
1398	Il peut être souvent difficile pour un cadre de caractériser sur la base d'éléments probants une situation de harcèlement/violences sexistes et sexuelles au travail. En effet, on se retrouve souvent dans des situations de "parole contre parole" ne permettant pas d'étayer

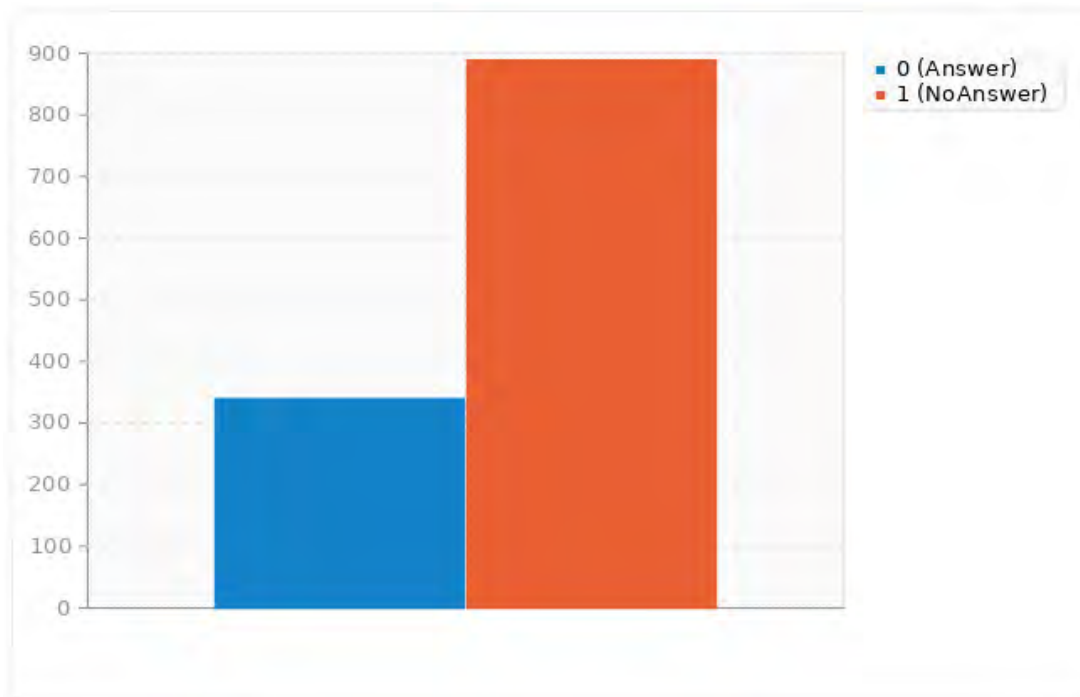
	suffisamment nos enquêtes administratives à l'encontre de fonctionnaires pouvant adopter des comportements répréhensibles. Outre la prévention, il conviendrait de donner aux managers de véritables marches à suivre pré-disciplinaire en la matière mais surtout de pouvoir apporter une sanction administrative forte et dans le temps court pour sanctionner les auteurs et les écarter de leurs fonctions.
1403	Ce sujet se prêterait à des échanges entre pairs
1408	/
1410	Remarque 1 : Le déroulé des questions n'est pas cohérent au début du questionnaire ; en effet, si aucun comportement déviant n'est constaté dans la structure, que répondre aux questions suivantes qui supposent une réponse positive en amont ? Remarque 2 : Si des comportements inadaptés à caractère sexiste e/ou des violences sexistes et sexuelles au travail persistent, il faut aussi insister sur l'instrumentalisation de cette thématique par certaines personnes.
1418	non
1420	Il me semble que l'efficacité de tout dispositif analogue passe forcément par l'exercice effectif de la responsabilité hiérarchique appuyée sur une posture mêlant écoute et contrôle. Je ne pense pas qu'un substitut à ces éléments puisse être efficace.
1422	La plupart du temps les recettes théoriques contre le harcèlement ne fonctionnent pas, la hiérarchie en mesure d'avoir un effet concret sur l'auteur étant trop souvent elle-même dans un état d'esprit qui minimise ou excuse les comportements dénoncés. Au mieux, la réaction est maladroite, au pire elle blesse encore davantage la victime. Soyons clair, quand toute la voie hiérarchique est composée d'hommes cisgenre de plus de 50 ans, bien établis dans leur situation de pouvoir, les chances qu'une dénonciation portée par une jeune femme, fut-elle cadre supérieur, ne se retourne pas contre elle, sont minces. Ceci explique sans doute le fait que la plupart des victimes se taisent et subissent, et qu'elle trouvent peu d'assistance chez leurs pairs, tant que des actes graves et immédiatement identifiables pénalement, ne sont pas commis. Les soutenir correspond pour celui qui s'engage à être lui-même ostracisé, voire indirectement sanctionné car il est de mauvais ton de ne pas s'inscrire dans la solidarité de classe. Au final les dégâts sont réels, conduisent à la destruction de la personne, et à des absences préjudiciables à l'administration. Les structures de conseil ou de soutien sont elles-mêmes souvent réticentes à se positionner contre les figures d'autorité. Le meilleur soutien est finalement à trouver chez les professionnels de santé, hors hiérarchie, ou dans des ressources extérieures (aide aux victimes, professionnels du droit,...). Le dispositif ministériel existe et a permis des avancées majeures, en particulier pour que les victimes ne soient pas seules, et que des moyens clairs existent de sortir de la toute-puissance du N+1 ou N+2 dans ces situations. Il s'agit à mon sens de bien rappeler aux dirigeants et aux cadres supérieurs les enjeux de ces questions, et d'accepter qu'en situation il ne s'agit pas de défendre à tout prix la structure de pouvoir/discipline en place ou l'honneur de l'administration ; bien au contraire la persistance de l'impunité salit l'institution et se révélera au final plus délétère que l'audace de savoir traiter ces sujets avec éthique et humanité.
1425	Non
1430	La sensibilisation auprès des fonctions de commandement me semble très importante, car la prise en compte de situations inappropriées doit se faire à ce niveau là mais nous constatons que c'est également à ces positions supérieurs que nous notons des comportements et réflexions misogynes et sexistes.
1431	Non
1433	NON
1439	/
1444	Non
1446	Il faut sensibiliser les cadres intermédiaires pour qu'ils puissent mettre en œuvre des outils de détection.
1452	Il faudrait rendre obligatoire les modules de formation sur le sexisme pour les hommes.
1454	non
1456	Non
1458	non
1459	Mise en place d'un référent par site de travail, parfaitement formé vers lequel il serait possible de se tourner le cas échéant.
1460	Néant
1462	Non
1466	Tout ce blabla moralisateur est grotesque et dénué d'intérêt
1469	Les dispositifs existants sont une grande avancée en la matière. Cependant, selon le moment de la carrière et le statut il peut être difficile de l'actionner à cause d'une crainte sur les suites de la carrière.

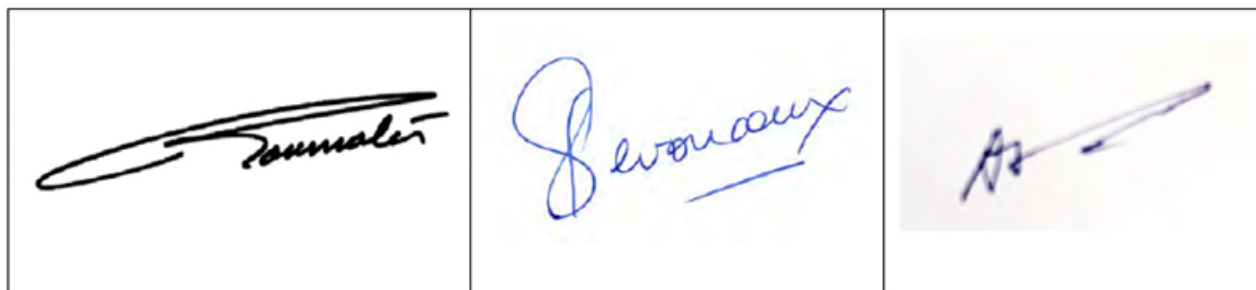
	Une certaine stigmatisation de la victime existe toujours ne permettant pas de libérer la parole.
1471	--
1501	Je n'ai pas d'idée à ce stade.
1503	Nécessité de prévoir une formation ad hoc dès l'entrée en école de formation
1508	Rendre obligatoire la formation de tous les personnels aux mesures de prévention et de lutte contre les comportements inadaptés à caractère sexiste et les violences sexistes et sexuelles au travail.
1510	/
1511	Le traitement par le biais du signalement par un article 40 est incontestable et atteste de la réelle prise en compte pour ce que sont ces "comportements", les enquêtes administratives purgent le reste. L'accaparement par un tiers "justice" me semble indispensable pour le ressenti victime. Pour les cas les plus récurrents tels qu'ils arrivent à certains niveaux de la VH. Le RED en gendarmerie fait un travail de fond essentiel.
1517	se confronter à la réalité des services : par exemple lorsque le comportement est le fait de plusieurs personnes qui appartiennent au même corps que leur victime mais disposant d'un léger ascendant hiérarchique - la victime n'osera que très rarement signaler les faits (surtout s'il s'agit de "blagues" ou remarques sexistes)
1519	non
1520	NON
1523	Non
1525	so
1527	non le dispositif actuel permet de parler de ces soucis... cela permet de libérer la parole
1537	Non
1538	Oui : la prévention des comportements sexuels et sexistes ne prend pas suffisamment en compte les faits intervenants dans le cadre de festivités ou consommations d'alcool au sein du milieu professionnel. L'aspect "consommations à risques" d'alcool notamment devrait être mieux pris en compte par une politique de prévention des risques et de prise en charge des consommations problématiques et festives.
1543	S/O
1547	Non
1548	Néant
1551	Former davantage de Référents Egalité Diversité (RED) en charge d'intervenir et de faire de la formation sur ces questions
1553	La prévention passe avant tout par le comportement exemplaire et la parole forte des cadres dirigeants. Par un discours explicite sur le fait que les comportements sexistes sont intolérables. Or les cadres dirigeants nommés ont généralement une parole absente ou complaisante, voire sexiste. Le rappel sur les peines encourues en cas de harcèlement n'est même pas affiché dans les bureaux. En 20 ans de police, jamais un de mes directeurs n'a énoncé des propos fermes sur le sujet. Dans le meilleur des cas ils étaient silencieux, dans le pire ils alimentaient un climat sexualisant et sexiste. En tant que cheffe de service, j'ai explicitement indiqué à mes équipes qu'aucun comportement sexiste ne serait admis. Pour espérer une prévention efficace, il faut revoir les critères de nomination des cadres dirigeants et changer la CULTURE de notre institution.
1559	Il faut communiquer de manière permanente avec de l'information poussée (RS, Intranet...) et en présentiel obligatoire avec des référents et des cas concrets anonymisés
1567	A mon sens, la prévention est efficace dès lors que les faits sont relativement mineurs, ou graves dans un environnement sain. Lorsqu'ils sont majeurs dans un environnement complexe face à un prédateur d'habitude qui prend soin d'encadrer ses actions par des soutiens tenus car souvent redevables et de tous niveaux, ni les supérieurs, ni les organisations syndicales, ... ni les autres dispositifs pourtant bien pensés même nationaux ne sont efficaces face à ces cas d'espèce. Seules la mise en sécurité et la capacité de résilience des victimes restent efficaces en attendant un départ, volontaire ou dans le cadre d'une promotion, du prédateur. Toute éventuelle action positive contre l'auteur des faits, protégé en raison de la toile d'araignée tissée par lui, n'aurait pour conséquence que de se retourner contre la victime. A l'inverse, certaines personnes utilisent les systèmes de prévention multiples et connus mis à disposition pour couvrir leurs carences ou leur propre comportement inadapté, paralysant ainsi le sein fonctionnement des institutions en nommant des acteurs méritants voire des victimes comme auteurs. La réhabilitation de la personne mise en cause injustement n'est

	jamais mise en lumière aux yeux de tous et le doute reste persistant bien que non fondé. L'équilibre n'est pas aisé mais la bonne volonté et les moyens déployés par des ministères sont réellement bien perçus.
1568	Recentrer ce dispositif sur les comportements réellement déviants et ne pas entretenir un climat de "suspicion généralisée" derrière lequel il reste encore trop facile de se cacher pour les individus "déviants"
1571	Un observatoire sur la discrimination sexuelle dans les politiques de gestion des personnels au sein du ministère et en particulier de la gendarmerie, et non simplement des instances de prévention et de lutte contre les comportements individuels et collectifs des agents : avancement différencié, critères d'affectation, quotas d'octroi de primes.... L'absence de transparence et de débat sur le sujet nourrit un sentiment de discrimination et de harcèlement non avoué.
1572	Non
1575	Non
1576	-
1578	Former les managers pour les aider à mieux réagir. Faire attention à éviter une dérive conduisant à considérer immédiatement comme coupable l'homme (le plus souvent) qui est accusé de tels comportements.
1580	Le dispositif et l'évaluation des besoins ne devraient pas se limiter aux seuls cas des comportements inadaptés à caractère sexiste mais devraient être élargies à ceux liés au racisme et autres discriminations.
1586	Il faut renforcer la formation initiale et continue sur le sexisme, bien faire le lien entre les comportements sexistes et les violences contre les femmes : il y a un continuum, de la même façon que l'on établit un continuum entre les propos racistes et le passage à l'acte violent. Le sexisme est encore sous-estimé, en tant que fléau social. Il doit être mis et porté au même niveau que la lutte contre le racisme.
1591	NON
1592	La sensibilisation à cette problématique devrait figurer à titre obligatoire dans le cursus de formation de tous les cadres, quel que soit leur grade et cadre d'emploi et d'un module spécifique avant l'accès aux fonctions les plus élevées de l'encadrement (sous-directeur, directeur, préfet, chef de service, commissaire, directeur départemental....
1596	Mettre en place un accompagnement de la personne prenant en compte l'ensemble des éléments : RH, protection fonctionnelle, conseil juridique, contentieux, psychologique et médical pour éviter que les personnes se retrouvent isolées dans la sphère professionnelle et dépassées par l'ampleur des démarches. Si nécessaire, pouvoir dépayser dans un autre ministère la protection fonctionnelle et le conseil juridique pour protéger la personne et conserver la confidentialité des témoignages. Recourir à des placement sur des postes dépourvus d'encadrement pour les personnes concernées par des signalements récurrents. Rappeler que les comportements sexistes peuvent être constitués quel que soit le sexe de la personne mise en cause et quel que soit celui de la personne ciblée par ce comportement. Rendre effective l'absence de sanctions sur le parcours professionnel ultérieur de la personne victime de ces comportements.
1608	Non - le bon sens me paraît suffisant. Lorsqu'on a connaissance ou lorsqu'on est témoin d'un comportement inadapté, on prend les personnes concernées à part, en individuel et, si c'est léger, on trouve une formule en souplesse, dans la foulée, pour faire comprendre qu'on désapprouve. Si c'est grave : - on dit à la personne qui en a été l'objet qu'on a vu ce qui s'est passé et qu'on traite - on prend la personne à l'origine et on lui fait comprendre que ça ne se fait pas et on lui demande de s'excuser S'il réitère, on passe à la vitesse supérieure. Si c'est du pénal, on ouvre une procédure Si on met en place un système rigide et systématique, on va arriver à une société à l'américaine, ce qui n'est jamais bon
1610	Non
1619	Non

Résumé pour C12

Souhaitez-vous formuler des idées pour améliorer le dispositif ministériel existant de prévention et de lutte contre les comportements inadaptés à caractère sexiste et les violences sexistes et sexuelles au travail ?





Renaud FOURNALÈS
Inspecteur général
de l'administration

Sarah DEVOUCOUX
Inspectrice générale
adjointe de l'administration

Arnaud TEYSSIER
Inspecteur général
de l'administration