



Image générée par intelligence artificielle

# Politique de prévention des violences sexistes et sexuelles visant les professionnels/étudiants

## Selon le référentiel

Juin 2026

Les violences sexistes et sexuelles (VSS) visant les professionnels de santé ou les étudiants/stagiaires ne peuvent plus être considérées comme des situations marginales, invisibles ou relevant de la sphère individuelle. Longtemps passées sous silence, banalisées ou insuffisamment prises en compte, elles sont aujourd'hui largement documentées grâce aux témoignages de professionnels, d'étudiants, d'internes, d'associations et d'organisations représentatives du secteur de la santé. Il peut s'agir d'agressions verbales, physiques, de viols, de harcèlement, etc... Les enquêtes conduites par les ordres professionnels et les associations spécialisées montrent l'ampleur du phénomène : en 2024, une professionnelle de santé sur deux déclare avoir été ou être victime de violences sexistes et sexuelles au cours de sa formation ou de son exercice professionnel. Les hommes peuvent également être concernés. Ces violences constituent une atteinte grave à la dignité, à l'intégrité et aux droits fondamentaux des personnes. Elles n'ont pas leur place dans les établissements de santé ni dans aucun environnement professionnel. Aucun acte, comportement ou propos à caractère sexiste ou sexuel ne peut être considéré comme acceptable, tolérable ou inévitable au regard des contraintes du travail, des rapports hiérarchiques ou des habitudes professionnelles. Les conséquences des VSS sont majeures. Elles affectent durablement la santé physique et psychologique des victimes, dégradent les conditions de travail, fragilisent la confiance entre professionnels et altèrent la qualité du fonctionnement collectif. Elles peuvent également avoir un impact indirect sur la qualité et la sécurité des soins lorsque les situations ne sont pas repérées, signalées ou traitées, ou lorsqu'elles compromettent la coopération au sein des équipes.

Les VSS peuvent également concerner les patients et patientes lorsqu'ils sont victimes d'agissements commis par d'autres patients, par des professionnels de santé ou par tout autre personnel de l'établissement. Cette dimension fait l'objet d'un traitement spécifique dans la fiche pédagogique consacrée aux droits des patients et à la prévention de la maltraitance.

Face à ces situations, l'inaction n'est plus envisageable. Chaque établissement est attendu sur sa capacité à prévenir les violences, à favoriser leur repérage, à garantir des dispositifs de signalement accessibles et protecteurs, à accompagner les victimes, à traiter les situations de manière rigoureuse et à signaler les faits aux autorités compétentes lorsque cela est requis. Cette démarche doit s'inscrire dans une politique institutionnelle ambitieuse, visible et durable, portée au plus haut niveau de la gouvernance et affirmant clairement qu'aucune forme de violence sexiste ou sexuelle ne saurait être tolérée.

## Définition

### Violences sexistes et sexuelles

Définies dans le Code du travail et dans le Code général de la fonction publique, les violences sexistes et sexuelles désignent tout agissement, propos ou comportement fondé sur le sexe ou le genre d'une personne, imposé à une autre personne. Elles portent atteinte à sa dignité, son intégrité et/ou ses droits, et entraînent systématiquement des préjudice physique, psychologique ou professionnel.

Les **violences sexistes** créent un environnement de travail intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Elles sont appréhendées à travers quatre situations : regards déplacés ou insistants, transmission d'images ou de vidéos sexuellement explicites, d'e-mails ou de SMS sexuellement explicites ou déplacés, plaisanteries ou remarques sexistes. Certaines personnes parlent de « sexisme d'atmosphère »

Les **violences sexuelles** font référence à des conduites à caractère sexuel non souhaité et donc non consentie, avec ou sans contact physique, et regroupent différentes situations qui surviennent dans un cadre professionnel ou dans un autre cadre : propositions déplacées de rendez-vous, avances déplacées sur des réseaux sociaux professionnels, propositions sexuelles déplacées, contacts physiques non consentis, chantage sexuel, viols, agressions sexuelles, harcèlement sexuel. Ces comportements ne sont pas exclusifs et se cumulent dans la quasi-totalité des cas, instaurant une emprise de l'agresseur sur sa ou ses victimes, renforcée par la position d'autorité et/ou la notoriété de l'agresseur.

### En quoi la certification répond-elle aux enjeux du thème ?

- Les responsables d'équipe sont formés et accompagnés dans leur mission (3.2-05).
- L'établissement a une politique de gestion des difficultés inter personnelles et des conflits (3.2-10)
- L'établissement met en œuvre une politique active de prévention, de repérage, de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles entre professionnels (3.2-11).

## Les points clés de l'évaluation

La prise en compte des VSS en établissement de santé passe par la mise en place d'un dispositif de signalement pour les victimes ou les témoins :

- accessible, c'est-à-dire connu à travers la communication, l'affichage qui en font la promotion, et facile d'utilisation par tous les professionnels ;
- opérationnel, avec des personnes référentes identifiées et une description claire du dispositif au travers d'une procédure appliquée ;
- fiable, en garantissant une réponse systématique et un suivi, et en conservant la trace des signalements, notamment dans la perspective de procédures (judiciaire, disciplinaire) ;
- confidentiel, par la garantie de protection de l'identité du déclarant (victime ou témoin) et la sécurisation des informations.

Auprès de la gouvernance et de l'encadrement, **vous vous assurez** :

- de l'existence du dispositif de signalement au travers, par exemple, de la présentation des outils déployés, du descriptif du processus existant au sein de l'établissement avec identification des acteurs concernés au sein de la structure ou à l'extérieur. Pour les structures privées de plus de 11 salariés, un référent harcèlement doit être désigné; dans le public, il s'agit du référent égalité. Les autres acteurs peuvent être au niveau RH, médecine du travail, direction, syndicats, inspection du travail, ordres professionnels, instituts de formation ou université pour les étudiants.
- de la connaissance de la procédure de signalement intégrant la déclaration, le traitement jusqu'au signalement aux autorités compétentes.
- lorsque le signalement concerne un étudiant/stagiaire, il est nécessaire de gérer la situation avec l'université ou l'institut de formation avec lesquels les conventions sont signées, ainsi que le CHU de rattachement pour les internes, afin d'assurer la protection de la personne, mettre en œuvre les dispositifs de soutien spécifiques, prévenir la récurrence des faits et renforcer la coordination entre les acteurs au bénéfice de la victime. Des bilans annuels sont réalisés afin de garantir un niveau d'encadrement adapté et bienveillant.

Par ailleurs, **vous vous assurez** que les professionnels :

- savent qu'un dispositif de signalement existe et connaissent les modalités pour l'utiliser en cas de besoin.

Bien que non obligatoire, le dispositif devrait inciter à la déclaration auprès de l'Observatoire national des violences en santé, chargé de recenser et analyser les faits, d'élaborer et de diffuser des outils et des bonnes pratiques, et d'encourager la coordination des acteurs de terrain.

Enfin, la HAS ne s'interdit pas, au titre de l'article R.6113-14 du CSP et de l'article 40 du Code de procédure pénale, d'informer le procureur de la République de tout fait susceptibles de constituer un crime ou un délit qui n'aurait pas fait l'objet d'un traitement.

### 1. Mettre en place un dispositif de signalement des VSS entre professionnels

Dispositif de signalement :

- accessible
- opérationnel
- fiable
- confidentiel

N° Appel

- 3919

Pour que le dispositif de signalement soit connu et utilisé à bon escient, il est important de mettre en place la sensibilisation de l'ensemble des professionnels ainsi que la formation en priorité de tous les managers.

**Ainsi, vous vous assurez** auprès de la gouvernance :

- que le plan de formation comporte un axe relatif à la prévention et à la prise en charge des VSS. Dans la fonction publique hospitalière, la formation de l'ensemble des professionnels est obligatoire et doit être effectuée pour 2027 (Plan ministériel de mai 2024) ;
- que les premières actions de formation ont déjà été réalisées ou sont planifiées à une échéance proche et compatibles avec les priorités institutionnelles ;
- que des actions de sensibilisation (conférence, podcast...) soient définies avec un échéancier de réalisation ;
- que tous les professionnels (étudiants, internes, titulaires, nouveaux arrivants), l'encadrement et la gouvernance sont visés par les actions *a minima* de sensibilisation.

**Vous vous assurez** que l'établissement a mis en place un dispositif d'accompagnement :

- mobilisable dès les premiers signes de difficulté ou le premier témoignage. Pour cela, il doit être connu et accessible à chacun ;
- reposant sur une écoute attentive, une orientation adaptée et un soutien effectif. Les personnes missionnées disposent des savoir-faire pour écouter, accompagner et orienter les victimes. Leurs accompagnements sont tracés ;
- activé dans la durée après tout signalement de violences sexistes et sexuelles.

Le dispositif d'accompagnement peut être valorisé au travers du critère sur la gestion des conflits interpersonnels (l'encadrement accompagne les professionnels à l'issue de la gestion d'un conflit interpersonnel).

## 2. Assurer la sensibilisation et la formation des professionnels

Formations inscrites au plan de l'établissement pour la gouvernance, l'encadrement, les professionnels

Sensibilisation de l'ensemble des professionnels aux VSS

## 2. Garantir aux victimes un accompagnement

Dispositif d'accompagnement mobilisable dès que nécessaire

Comme tout dispositif, l'établissement doit pouvoir démontrer qu'il fait l'objet d'évaluations régulières (enquêtes, retours d'expérience, suivi des formations et taux de participation...).

En particulier, vous vous assurerez qu'un bilan annuel est présenté aux instances. Ce bilan doit comporter :

- les actions de formation effectuées et/ou la programmation des suivantes. On peut citer en exemple le nombre d'actions d'information et de sensibilisation lors des journées d'accueil, le nombre de professionnels formés, le budget consacré à la formation VSS ;
- de manière anonymisée, les éléments sur les signalements reçus et sur les suites données (nombre de signalements, délai moyen de traitement d'un signalement, nombre de procédures disciplinaires (PM et PNM), nombre d'entretiens de recadrage, nombre de plaintes pénales déposées par l'établissement) ;
- les mesures d'accompagnement des victimes mises en œuvre et le suivi des situations post signalement. Pour accompagner les victimes, l'établissement peut les aiguiller pour un soutien externe, par exemple, France victimes ou le centre d'information sur les droits des femmes et des familles de proximité (CIDFF).

Le bilan doit aussi aborder les violences faites aux patients soit par d'autres patients soit par des professionnels de santé abordé au travers du critère 1.1-06 Le patient bénéficie d'une prise en charge bienveillante.

Le bilan permet une analyse et, le cas échéant, l'adaptation des actions engagées.

### 3. Évaluer et améliorer ses pratiques

Evaluation du dispositif

Bilan annuel

# L'évaluation de la politique de prévention des violences sexistes et sexuelles

## Aide au questionnement

Les questions suivantes sont des exemples indicatifs non exhaustifs. Elles sont aussi à adapter au contexte rencontré, aux secteurs et aux méthodes déployées. Elles ne se substituent pas aux grilles d'évaluation.

### Avec la gouvernance

- Pouvez-vous exposer votre politique relative aux VSS entre professionnels ?
- Quelles actions de formation sont prévues ? Pouvez-vous me montrer votre plan de formation ? Quelles sont les personnes concernées ? A quelle échéance estimez-vous que tous les managers auront bénéficié de la formation ? Et vous avez-vous déjà suivi la formation ?
- Quel est le dispositif de signalement des VSS dans votre établissement ? Pouvez-vous le décrire ? Comment les professionnels connaissent le dispositif ? Que se passe-t-il lorsqu'un signalement est fait ?
- Existe-t-il un ou des référents VSS dans votre structure ? Comment les avez-vous fait connaître ?

### Avec l'encadrement

Quelle est votre formation par rapport au sujet ? Si la formation n'a pas encore eu lieu, à quelle échéance la formation est-elle prévue ?

Pouvez-vous décrire le dispositif de signalement ? Avez-vous un rôle dans ce dernier ?

Quel est le dispositif d'accompagnement des victimes ?

### Avec les professionnels

Savez-vous de quoi parle-t-on quand on parle de violences sexistes et sexuelles ? Avez-vous bénéficié d'une sensibilisation ou d'une formation sur le sujet ?

Connaissez-vous le dispositif de signalement des VSS mis en place dans votre établissement ? Si vous êtes victimes ou témoin, savez-vous comment faire une déclaration ? vers qui vous tourner pour signaler la situation ?

## Pour aller plus loin

### Références légales et réglementaires

- *Les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité ou de pouvoir : Agir contre ce fléau trop longtemps ignoré - Mission ministérielle, 2024.*
- *Art. L.1153-5 du Code du travail*
- *Loi n° 2025-623 du 9 juillet 2025 visant à renforcer la sécurité des professionnels de santé.*
- *Art. L.4121-1 : obligation générale de sécurité (protéger la santé physique et mentale).*
- *Art. L.1153-1 : définition du harcèlement sexuel*
- *Art. L.1142-2-1 : interdiction des agissements sexistes.*
- *Art.40 du Code de procédure pénal : signalement au Procureur de la République de crimes ou délits par les fonctionnaires ou les institutions publiques.*
- *Art.434-1 du Code de procédure pénal : signalement des crimes pour le secteur privé.*

### Autres

- Les différentes formes de violences sexistes et sexuelles - Arrêtons les violences.gouv.fr
- Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes.
- Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes - AFNOR\_
- Convention N° 190 sur la violence et le harcèlement Organisation mondiale du travail, 2019.

## Patients, soignants, un engagement partagé



Retrouvez tous nos travaux et abonnez-vous à l'actualité de la HAS : [www.has-sante.fr](http://www.has-sante.fr)



Vers des établissements de santé de qualité

[has-sante.fr/qualiscope](http://has-sante.fr/qualiscope)



Développer la qualité dans le champ sanitaire, social et médico-social

