Université de POITIERS

Faculté de Médecine et de Pharmacie

ANNEE 2022

THESE
POUR LE DIPLOME D'ETAT
DE DOCTEUR EN PHARMACIE
(arrêté du 8 avril 2013)

présentée et soutenue publiquement
le 8, novembre, 2022 à POITIERS
par Madame DARGENTON Léa

La place de la femme dans l'industrie pharmaceutique

Composition du jury :

Président : Monsieur SARROUILHE Denis, Professeur des Universités

Membres : Madame MASCRET Caroline, Maître de Conférences des Universités
Monsieur BRILLAULT Julien, Maître de Conférences des Universités

Directrice de thèse : Madame PAGE Guylène, Professeure des Universités

Université de Poitiers

Faculté de Médecine et Pharmacie
de Poitiers

LISTE DES ENSEIGNANTS

Année universitaire 2022 – 2023

SECTION PHARMACIE

Professeurs des universités-praticiens hospitaliers

- COUET William, pharmacie clinique
- DUPUIS Antoine, pharmacie clinique – **Assesseur pédagogique pharmacie**
- FOUCHER Yohann, santé publique, biostatistiques et épidémiologie
- MARCHAND Sandrine, pharmacologie, pharmacocinétique
- RAGOT Stéphanie, santé publique

Professeurs des universités

- BODET Charles, microbiologie
- CARATO Pascal, chimie thérapeutique
- FAUCONNEAU Bernard, toxicologie
- GUILLARD Jérôme, pharmacochimie
- IMBERT Christine, parasitologie et mycologie médicale
- OLIVIER Jean-Christophe, pharmacie galénique, biopharmacie et pharmacie industrielle
- PAGE Guylène, biologie cellulaire, biothérapeutiques
- RABOUAN Sylvie, chimie physique, chimie analytique
- SARROUILHE Denis, physiologie humaine – **Directeur de la section pharmacie**

Maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers

- BARRA Anne, immuno-hématologie
- BINSON Guillaume, pharmacie clinique
- THEVENOT Sarah, hygiène, hydrologie et environnement

Maîtres de conférences

- BARRIER Laurence, biochimie générale et clinique
- BON Delphine, biophysique
- BRILLAULT Julien, pharmacocinétique, biopharmacie
- BUYCK Julien, microbiologie
- CHAUZY Alexia, pharmacologie fondamentale et thérapeutique
- DEBORDE-DELAGE Marie, chimie analytique
- DELAGE jacques, biomathématiques, biophysique
- FAVOT-LAFORGE Laure, biologie cellulaire et moléculaire (HDR)
- GIRARDOT Marion, biologie végétale et pharmacognosie
- GREGOIRE Nicolas, pharmacologie et pharmacométrie (HDR)
- HUSSAIN Didja, pharmacie galénique (HDR)
- INGRAND Sabrina, toxicologie
- MARIVINGT-MOUNIR Cécile, pharmacochimie
- PAIN Stéphanie, toxicologie (HDR)
- PINET Caroline, physiologie, anatomie humaine
- RIOUX-BILAN Agnès, biochimie **– Référente CNAES – Responsable du dispositif COME'in**
- TEWES Frédéric, chimie et pharmacotechnie
- THOREAU Vincent, biologie cellulaire et moléculaire
- WAHL Anne, phytothérapie, herborisation, aromathérapie

Maîtres de conférences associés - officine

- DELOFFRE Clément, pharmacien
- ELIOT Guillaume, pharmacien
- HOUNKANLIN Lydwin, pharmacien

ENSEIGNEMENT DE L'ANGLAIS

- DEBAIL Didier, professeur certifié

REMERCIEMENTS

Je remercie les 620 personnes et, plus particulièrement les 493 femmes qui ont pris le temps de répondre à mon questionnaire. Sans elles rien n'aurait été possible. J'espère avoir réussi, au travers de cette thèse, à donner la parole aux victimes de VSS qui m'ont fait confiance et ont eu le courage de témoigner. Je remercie aussi les femmes qui ont osé parler des obstacles qu'elles avaient rencontrés dans leur vie professionnelle, vous êtes incroyablement fortes.

À Madame Guylène Page qui a accepté immédiatement de diriger cette thèse. Je vous remercie pour votre soutien, vos corrections, vos idées et nos échanges qui m'ont permis de rester motivée. C'est un honneur d'avoir pu travailler avec vous.

Au président de mon jury, Professeur Sarrouilhe Denis, ainsi qu'à Monsieur Brillault Julien d'avoir accepté de juger cette thèse. Je vous remercie également pour l'intérêt que vous portez à ce sujet.

Je souhaite remercier particulièrement Madame Mascret Caroline, également membre de mon jury, qui a toujours cru en moi et m'a soutenue tout au long de mon année dans son Master. Vous m'avez permise de grandir et de donner le meilleur de moi-même. Merci.

À la promotion 2019-2020 du Master Marketing Pharmaceutique et des Technologies de santé, pour m'avoir soutenue et permise une si grande diffusion du questionnaire. Elle sera toujours la préférée.

À mes amis-es, ma famille et particulièrement mes parents, qui m'ont soutenue et motivée maintes et maintes fois.

À Morgane et à ma mère sans qui le questionnaire n'aurait pas pu être fini. Merci.

À Elsa, pour ton aide très précieuse et ton soutien. Merci de m'avoir aidée à traduire mes pensées en mots.

À Edouard, pour ton amour sans faille qui m'a donné la force et la confiance pour avancer. Tu as toujours été là, merci.

TABLE DES MATIERES

Remerciements 1

Table des matières 2

Liste des abréviations 4

Liste des figures 5

Liste des tableaux 7

Introduction 8

Partie I : Généralités 9

I- La place et les droits de la femme au fil des époques 9

I.1. L'antiquité 9

I.2. Le moyen âge 14

I.3. Les temps modernes 21

I.4. L'époque contemporaine 24

II- L'évolution de la représentation de la femme dans la société au fil des époques 30

II.1. La construction de la femme par la science 30

II.2. La représentation sociale et mystique de la femme 38

Partie II : OÙ en sommes-nous, aujourd'hui, dans le milieu pharmaceutique ? 45

I- Introduction à l'industrie pharmaceutique 45

I.1. La féminisation des différents secteurs 45

I.2. Les violences sexistes et sexuels en pharmacie et dans la population générale 46

II- Introduction au questionnaire 48

II.1. Définitions 48

II.2. Objectifs 49

II.3. Méthodologie 49

II.4. Présentation du questionnaire 50

II.5. Analyse des résultats 50

II.6. Discussion 79

III- Conclusion 87

Bibliographie 89

Webographie 96

Médiagraphie 100

Iconographie 101

LISTE DES ABREVIATIONS

ANEPF : Association Nationale des Étudiants en Pharmacie de France

DRH : Direction des Ressources Humaines

ETI : Entreprises de Taille Intermédiaire

HCE : Haut Conseil à l'Égalité entre les hommes et les femmes

LEEM : LEs Entreprises du Médicament

PME : Petites et Moyennes Entreprises

QEHS : Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement

RSE : Responsabilité Sociétale des Entreprises

VSS : Violences Sexistes et Sexuelles

LISTE DES FIGURES

Figure 1 Représentation de Tiyi 10
Figure 2 Représentation de Hatchepsout 11
Figure 3 Temple de Deir el-Bahari 11
Figure 4 Représentation de Cléopâtre VII 11
Figure 5 Peinture de Pandôra et de sa boite 12
Figure 6 Représentation de la déesse Ishtar 13
Figure 7 Statue de Agrippine 14
Figure 8 Représentation de Christine de Pisan 20
Figure 9 Massacre de la Saint Barthélemy 22
Figure 10 Olympe de Gouges 24
Figure 11 Photo de Hubertine Auclert en 1910 26
Figure 12 Peinture de Marguerite Durand 26
Figure 13 : Secteur d'étude où les femmes sont les plus présentes 29
Figure 14 La dame du cavillon 38
Figure 15 Grotte Chauvet-pont d'Arc 39
Figure 16 La dame de Brassempouy 39
Figure 17 Une sorcière qui tient une plante dans une main et un éventail dans une autre, 1700-1720 41
Figure 18 Sorcière suisse au bûcher 43
Figure 19 : Population féminine en fonction de l'âge 50
Figure 20 : Population féminine en fonction du secteur 51
Figure 21 : Population féminine en industrie en fonction du secteur d'activité 51
Figure 22 : Population masculine en fonction de l'âge 52
Figure 23: Satisfaction du poste en fonction de la tranche d'âge 54
Figure 24 : Pourcentage de femmes qui occupaient un poste à responsabilités en fonction de l'âge 55
Figure 25 : Pourcentage de personnes n'ayant pas de poste à responsabilités et souhaitant en obtenir un en fonction de l'âge 55
Figure 26 : Obstacles rencontrés afin d'obtenir un poste à responsabilités en fonction de la tranche d'âge 56
Figure 27 : Vers qui se tournent les étudiantes pour signaler des propos misogynes ou sexistes ? 59
Figure 28 : Vers qui se tournent les femmes entre 25 et 35 ans 62
Figure 29 : Fréquence des propos en fonction de l'âge 63
Figure 30 : Fréquence en fonction du statut hiérarchique de l'agresseur-euse 64

Figure 31 : Fréquence en fonction du statut hiérarchique de l'agresseur-euse chez les 18-25 ans 66
Figure 32 : Nombre de témoignages en fonction de la taille de l'entreprise chez les 25-35 ans 66
Figure 33 : Fréquence en fonction du statut hiérarchique de l'agresseur-euse chez les 25-35 ans 67
Figure 34 : A qui le signalent les femmes entre 25 et 35 ans ? 67
Figure 35 : Fréquence en fonction du statut hiérarchique de l'agresseur-euse chez les 35 ans et plus.. 68
Figure 36 : A qui le signalent les femmes qui ont entre 35 ans et plus ? 69
Figure 37 : Harcèlement sexuel au cours de la vie 70
Figure 38 : Années universitaires les plus touchées par le harcèlement sexuel 70
Figure 39 : Cercle le plus en cause dans les cas de harcèlement sexuel 72
Figure 40 : Agressions sexuelles au cours de la vie 73
Figure 41 : Nombre d'agressions sexuelles chez les étudiantes 74

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Les obstacles rencontrés chez les femmes en général pour obtenir le poste à responsabilités qu'elles occupent aujourd'hui 54
Tableau 2 : Les obstacles rencontrés chez les femmes de 25 à 35 ans pour obtenir le poste à responsabilités qu'elles occupent aujourd'hui 56
Tableau 3 : Les obstacles rencontrés chez les femmes de 35 à 45 ans pour obtenir le poste à responsabilités qu'elles occupent aujourd'hui 57
Tableau 4 : Les obstacles rencontrés chez les femmes de 45 ans et plus pour obtenir le poste à responsabilités qu'elles occupent aujourd'hui 57
Tableau 5 : Position de l'agresseur-euse dans la population féminine en général 58
Tableau 6 : Position de l'agresseur-euse chez les femmes de 18 à 25 ans 60
Tableau 7 : Endroit où surviennent les propos misogynes ou sexistes chez les femmes de 25 à 35 ans 61
Tableau 8 : Position de l'agresseur-euse chez les femmes entre 25 et 35 ans 61
Tableau 9 : Position de l'agresseur-euse chez les femmes de 35 ans et plus 62
Tableau 10 : Position de l'agresseur-euse par rapport à la personne victime de harcèlement sexuel ... 71

INTRODUCTION

Aujourd'hui la question de l'égalité entre les hommes et les femmes est au cœur des débats, nous allons nous pencher sur le cas du monde de la pharmacie. Cependant, comme nous précise la Convention d'Istanbul pour le Droit des femmes, la place de la femme ne peut se définir sans aborder le thème des violences sexistes et sexuelles (VSS) faites à leur égard. Á ce sujet, elle énonce : « La violence à l'égard des femmes est une manifestation des rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes ayant conduit à la domination et à la discrimination des femmes par les hommes, privant ainsi les femmes de leur pleine émancipation. » [1].

Dans la continuité du mouvement #MeToo, l'ANEPF dénonce, dans un rapport, la présence de VSS dans les études de pharmacie [2]. Ce rapport affiche des chiffres effarants et prouve que la pharmacie n'est pas épargnée par ce type de violences. Ainsi, quelle est la place, aujourd'hui, des femmes dans ce milieu ? Parviennent-elles à s'émanciper ? Subissent-elles des VSS tout au long de leur vie ?

Afin de répondre à ces questions, nous allons chercher à comprendre le lien et le rôle que les sciences ont joué dans l'émancipation des femmes. Pour cela, nous allons retracer brièvement l'histoire de la position de la femme dans notre société.

Par la suite, nous allons donner la parole, au travers d'un questionnaire, aux étudiantes, aux pharmaciennes, et aux femmes qui travaillent ou ont travaillé dans l'industrie pharmaceutique. Ce dernier abordera l'acquisition de responsabilités, et la satisfaction professionnelle des femmes dans ce secteur. Puis, nous nous intéresserons aux violences sexistes et sexuelles subies ou non, tout au long de leur vie.

PARTIE I : GENERALITES

I- La place et les droits de la femme au fil des époques

Cette partie a été rédigée après visionnage de la référence médiagraphie (1).

« N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant. » *Simone de Beauvoir*

I.1. L'antiquité

Cette partie a été rédigée après lecture :

- Des références bibliographiques [3][4][5]
- Des références webographies [81][82]

Pour resituer un peu :

L'antiquité est la période qui s'étend environ de -3000 avant JC à 476 après JC, elle retrace l'apparition des premières civilisations du Proche-Orient et des civilisations gréco-romaines depuis l'apparition de l'écriture jusqu'à la chute de l'empire romain.

Et les droits de la femme en Egypte antique ?

Pour commencer, on remarque une nette différence entre les différentes civilisations grecques, romaines et égyptiennes même si le divorce reste possible dans toutes. En effet, l'ancien Empire d'Egypte, aussi appelé Egypte antique représentant l'Egypte avant l'invasion romaine, fait partie avec la Crète et l'ancienne Toscane, des civilisations les plus égalitaires. En Egypte antique il n'existait pas de différence de genre pour le terme de pharaon, ce titre allant au-delà du genre et de la personne qui le portait mais liait cette dernière aux dieux. De plus, la reine possédait une place centrale et très importante dans la politique et la religion comme le rapportait Diodore, un historien grecque du 1er s. avant JC, « la reine reçoit plus de puissance et de respect que le roi, […] chez les particuliers (égyptiens) l'homme appartient à la femme, selon les termes du contrat dotal, […] il est stipulé entre les mariés que l'homme obéira à la

femme » [6]. Ce pouvoir donné aux femmes s'explique par l'histoire des religions égyptiennes comme l'histoire entre Osiris et Isis par exemple. Isis, ayant vengé le meurtrier de son époux, régna sur l'Egypte en apportant prospérité et justice. Elle en est donc le symbole, et la femme sa représentante. Pourtant la souveraine d'Égypte ne sera toujours représentée et définie que par le titre de son époux ou père (mère du pharaon, épouse du pharaon ou fille du pharaon).

La loi en Egypte antique donnait aux filles la pleine capacité juridique et leur permettait d'hériter du père, de choisir leur époux, de divorcer, d'étudier et d'exercer les mêmes métiers que les hommes. La polygamie y était très rare à l'inverse de la Grèce et de l'Empire romain. La première femme médecin connue de l'histoire était égyptienne, en 2500 av JC environ, Méryt-Ptah était reconnue comme « médecin en chef » soignant notamment le pharaon et sa famille [83].

3 reines qui ont marqué l'histoire de l'Egypte

Les reines de l'ancien Égypte gouvernaient selon un modèle emblématique qui est représenté par l'union d'un roi et d'une reine tous, deux sacrés à l'image des dieux Isis et Osiris ou Hathor et Horus. L'histoire en a connu des centaines, nous allons en voir 3 [84][85]:

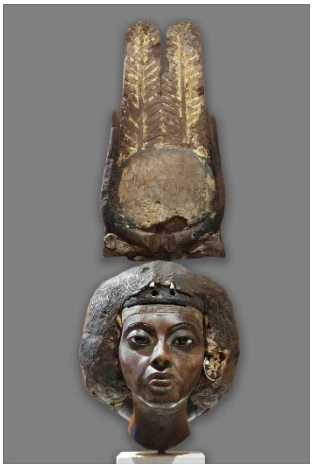


Figure 1 Représentation de Tiyi

Tiyi de -1391 à -1353

Tiyi, (Figure 1) la grande épouse royale de Amenhotep III a gouverné à ses côtés pendant les 38 ans de leur règne. L'Egypte a alors connu une période de paix et de prospérité, comme en témoignent les nombreuses amulettes, correspondances et registres de leur époque, en faisant ainsi l'une des périodes les mieux documentées. Ce qui est intéressant ici est la place importante de Tiyi au sein du pouvoir : elle a été nommée à un rang presque équivalent à celui d'un pharaon et intervenait dans la politique, qu'elle soit nationale ou internationale. Ensemble ils firent construire pas moins de 250 structures (temples, palais…). Les nombreuses représentations du couple royal montrent Tiyi de la même taille que le pharaon, chose rare témoignant de l'égalité entre eux. De plus, on retrouve des représentations d'elle en sphynx écrasant les ennemis, figure triomphante et puissante habituellement uniquement masculine [7][86].

Figure 2 Représentation de Hatchepsout

Hatchepsout de -1473 -1458

Hatchepsout est l'une des très rares femmes reine d'Egypte à se faire couronner Pharaon, elle le fut à la place de son beau-fils Thoutmôsis III et son règne dura 20 ans. Au fur et à mesure de ce dernier, les représentations de Hatchepsout évoluent, elles passent d'une simple reine avec un corps et des habits féminins à un pharaon traditionnel avec un corps et des attributs masculins comme la couronne et la barbe postiche, sans pour autant abandonner sa dimension féminine (Figure 2). Sa politique pacifiste reposait plus sur les échanges commerciaux que sur la guerre, et son règne à été marqué par des constructions impressionnantes comme le temple de Deir el-Bahari (Figure 3). À sa mort elle fut enterrée dans la vallée des rois et 20 ans après, son beau-fils lança une campagne de destruction de son héritage afin qu'elle tombe dans l'oubli [7][87][88].

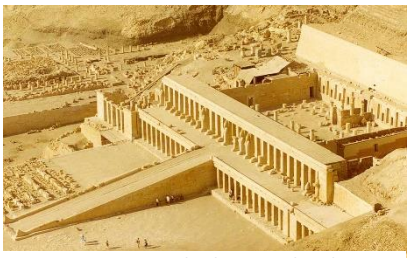


Figure 3 Temple de Deir el-Bahari

Figure 4 Représentation de Cléopâtre VII

Cléopâtre de 69 av J.-C. 30 avant J.-C.

Cléopâtre, dernière reine d'Egypte, connue au travers de la propagande romaine d'Auguste, était dépeinte comme « la putain d'orient » à cause de ses relations avec Jules César et Antoine. Pourtant elle était plus que ça. C'était une femme lettrée, fin stratège, polyglotte mais peut être fratricide ? L'histoire n'est pas claire à ce sujet. Elle hérita d'une Egypte instable dont elle défendit l'indépendance face à l'Empire romain (Figure 4) [7][89][90].

On trouve également énormément de régences de femmes égyptiennes comme la reine Merneith dans la première dynastie (-3000 -2890 avant J.-C.), ou la reine Néférousobek dans la 12ème

dynastie qui devint pharaon par la suite, Néfertiti dans la 18ème dynastie peu après Hatchepsout, mais aussi la reine Taousert pendant la 19ème dynastie [7][91].

Et les droits de la femme en Grèce antique ?

En Grèce antique, la femme n'était pas citoyenne devant la loi. Le mot « citoyenne » en grecque n'existait pas, elle n'avait donc pas les mêmes droits qu'un homme, citoyen de la Grèce. Le statut de la femme libre se situait au-dessus de l'esclave et des prostituées. La femme était, selon son statut social, plus ou moins recluse dans sa maison et plus particulièrement dans le gynécée, qu'elle gouvernait une fois mariée. Chez les familles plus pauvres nécessitant de la main d'œuvre pour subvenir à leurs besoins, les femmes travaillaient donc avec leur mari. De plus, à cette époque, il existait ce que l'on appelle le gynéconome, un magistrat chargé de surveiller la conduite des femmes.
Entre les différentes villes de Grèce, les lois pouvaient varier, comme ce fut le cas entre Athènes et Spartes. Dans cette dernière les femmes n'étaient pas recluses dans le gynécée mais vivaient à l'extérieur, pratiquaient l'exercice physique et guerrier dans des tenues plus légères que les Athéniennes.

Figure 5 Peinture de Pandôra et de sa boite

La Grèce antique était une société régie par de fortes croyances religieuses. Ainsi le mythe de la boite de pandore expliquait en partie l'exclusion des femmes de la société grecque en représentant la première femme comme un cadeau empoisonné. En effet, Pandôra (Figure 5), la première femme dans la mythologie grecque, fut créée dans l'argile par Héphaïstos sur la demande de Zeus. Étant le fruit d'une vengeance de Zeus, elle reçue différents dons comme la connaissance des arts, le mensonge, la manipulation, la jalousie et la curiosité. Ce dernier don poussa Pandôra à ouvrir la fameuse jarre (ou boite) qu'elle transportait et répandit ainsi tous les malheurs sur le monde des hommes.

Dans la mythologie grecque, on retrouve de nombreuses représentations négatives de la femme comme :

Héra : la femme de Zeus, extrêmement jalouse, poursuivit et puni toutes les maîtresses de son époux volage.

Médée : personnage sanguinaire de la mythologie, elle tua son frère et le dépeça, tua 2 rois dont l'un était son oncle, ainsi que la maitresse de son amant et ses 2 enfants pour se venger de la tromperie.

Circé : l'enchanteresse libre qui drogua et transforma l'équipage d'Ulysse en cochons mais qui finit par se soumettre à lui rétablissant l'ordre des choses pour la société grecque.

La légende des amazones : les amazones représentaient pour les Grecques l'horreur et le dégout. En effet, leur système de société matriarcale était à l'opposé du leur. D'après les légendes, elles réduisaient les hommes à l'esclavage et mutilaient leurs progénitures mâles pour en faire leurs serviteurs. Aux yeux des Grecques elles sont des barbares féroces, atteintes de pulsions meurtrières. Elles finissent par être vaincues par des demi-dieux.

Il existe bien d'autres exemples de déesses meurtrières dans la mythologie grecque qui représentaient, à cette époque précisons-le, les fondements des croyances de leur société et donc de leur vision du monde.

Et les droits de la femme en ancienne Mésopotamie, en République romaine et sous l'Empire romain ?

Figure 6 Représentation de la déesse Ishtar

Dans l'ancienne Mésopotamie, on retrouvait aussi une polygamie, une appartenance de la femme au mari malgré la présence très importante de la déesse Ishtar, qui représente l'amour et la guerre (Figure 6). Pour autant, le droit protégeait les femmes de l'agression sexuelle comme le viol.

En République romaine (509 à 27 av J.C.), les droits des femmes n'étaient pas bien différents de la Grèce. La femme n'était pas une citoyenne romaine, considérée au même titre qu'un enfant, elle était sous tutelle d'un homme toute sa vie, passant de son père/frère à son mari et/ou son fils si elle était veuve. Même si les lois différaient entre les villes de l'empire, où certaines étaient plus souples, il leurs restait interdit à Rome de sortir seule, d'aller au théâtre, de participer aux festivités (exemple les fêtes Bacchanales qui leurs furent interdites). Il était aussi obligatoire de porter un voile lors des sorties uniquement accompagnées, seules les prostituées étaient exemptes de ces lois. Néanmoins, les filles étaient héritières aux côtés de leurs frères sans différence de genre.

Plus tard, dans l'Empire romain (27 av J.C. à 476 ap J.C.), l'empereur Auguste souhaita relancer la natalité, aussi, une loi affranchie les femmes libres qui avaient donné 3 enfants à l'Empire (5 pour les esclaves). Puis l'empereur Claude supprima totalement la tutelle agnatique entre 41 et 54 ap JC. Il a fallu attendre le 2ème siècle pour que les femmes puissent divorcer, hériter plus ou moins, exercer des métiers comme médecin, dentiste, sage-femme, chirurgien même si cela restait encore rare [8].

Figure 7 Statue de Agrippine

Dans les familles de la haute société elles avaient toujours moins de liberté, leurs actions notables étaient plus des alliances, des jeux de pouvoirs afin de placer leurs fils sur le trône comme Livie ou Agrippine la jeune, femme de Claude qui plaça son fils Néron sur le trône (Figure 7).

Vers le 3ème siècle, l'Empire romain fut secoué par l'invasion des barbares, une épidémie de peste suivie d'un effondrement du commerce puis d'une disette. Une grande misère s'installa. L'Empire se scinda alors en 2, l'Empire d'orient et l'Empire d'occident. Ce dernier fusionna avec le Christianisme, on observa à ce moment-là un recul des libertés des femmes illustré par exemple par la répression de la sexualité non procréative. De plus, le christianisme emmena avec lui une image très négative de la femme que nous verrons par la suite.

I.2. Le moyen âge

Cette partie a été rédigée après lecture :

- Des références bibliographiques [4], [5], [10], [11], [12]
- Des références webographies [92]

La femme mariée en latin est appelée l'imbecillitas sexus, soit le sexe faible.
Imbecillitas signifiant celui qui est privé de bâton, celui qui ne peut se défendre seul ou celui qui est faible [9].

Pour resituer et comprendre un peu :

Le moyen âge commença au moment de l'effondrement de l'Empire romain jusqu'à celui de l'Empire byzantin et la découverte du nouveau monde. Il se composa de 3 parties :

- Le **haut moyen âge** du V^{ème} siècle au XI^{ème} siècle fut marqué par l'expansion du commerce vers le nord et par les routes romaines au sud, de nombreuses invasions barbares à Ouest et Magyars à l'Est. On retrace alors de nombreux conflits d'héritages et de guerres internes engendrant de la misère sur tout le continent. On remarque aussi une forte expansion du christianisme avec la création de lieux saints comme les chapelles, les monastères. De plus, le système féodal se mit en place.
- Le **moyen âge classique** du XI^{ème} siècle au XIII^{ème} siècle fut marqué par une croissance démographique et économique importante, permettant le développement des villes (commerces, artisanat) et des communes, ainsi que l'apparition de la bourgeoisie. On vit apparaitre les premiers châteaux forts. De plus, la prise de Constantinople par les croisades entraina l'expansion continue du christianisme.
- Le **bas moyen âge** du XIV^{ème} au XV^{ème} siècle fut marqué par la guerre de 100 ans, entrainant pillages et destructions. La peste noire détruisit la moitié de la population française et le tiers de la population européenne. On note aussi en France des révoltes paysannes ou guerres civiles comme la grande jacquerie marquant une lutte des classes.

Le monde était partagé entre les guerres, les invasions, les crises de religions (catholiques, orthodoxes, islamistes) et les grandes épidémies [93][94][95](2).

La vision de la femme par la société au Moyen âge ?

Sous la dynastie mérovingienne (5ème au 8ème s. ap. J.C.), la femme resta mineure comme l'intitule la loi romaine, même si certaines femmes marquèrent l'histoire comme Frédégonde qui se battait à coups de poings et qui avait un amant connu de tous. Certains historiens leurs prêtent l'égalité et beaucoup de liberté, mais d'autres, l'inverse [13].

La dynastie carolingienne (8ème au 10ème s. ap. J.C.), sous l'influence de l'église, instaura la monogamie et donna ainsi une place nouvelle à la reine. Des documents nous illustrent la place et les pouvoirs de la reine, qui étaient de donner des ordres écrits ou oraux, de rendre justice,

d'infliger des châtiments corporels et d'entrer dans les monastères (chose interdite aux femmes par le passé) comme son mari. Elle gérait aussi les finances du royaume avec le trésorier, et conseillait le roi. Elle devint gardienne des insignes royaux, une fonction qui lui permettait de s'occuper de l'avenir du royaume. On ne retrouve pas ici la question d'un sexe faible, la reine brillant par l'intelligence de ses conseils, sa prudence, l'éducation qu'elle donnait aux enfants et à l'entourage. Pourtant, la reine restait l'épouse du roi, sa conseillère, elle ne pouvait juger ou ordonner seule, son pouvoir était fragile et dépendant du roi [14].

Sous la dynastie capétienne (10ème au 14ème s. ap. J.C.) et dès le moyen âge classique, on voit un recul des droits des femmes avec une réelle volonté d'écarter les femmes. L'église catholique continua son ascension dans le cœur du peuple et dans la loi, la justice reposait désormais sur la loi canonique (la loi de l'église chrétienne). L'histoire religieuse d'Eve comme la première femme tentatrice du plaisir de la chair apparut dans des interprétations de la genèse par Hugues de Fouilloy au 12ème siècle. Il lança les premières comparaisons du fruit de l'arbre défendu à la volupté, qui deviendra par la suite selon d'autres auteurs médiévaux : la tentation de la chair.

Et les droits de la femme ?

La femme dans le mariage

Les lois du mariage évoluèrent tout au long du moyen âge.

Dans le Haut moyen âge, donc pendant presque 600 ans, les règles du mariage et la place de la femme reposaient sur les lois romaines, les lois germaniques (dues aux invasions germaniques) et suivaient la loi canonique (la loi de l'église chrétienne commença à s'imposer). Ainsi, devant la loi romaine : la femme mariée était un meuble et son mari en l'épousant devenait son propriétaire, il avait donc droit sur elle et son patrimoine. Dans le contrat de mariage il était question de hiérarchie domestique et de puissance maritale, le mari ayant les pleins pouvoirs.
Il existait 2 façons de se marier :

- Le **mariage** dit **barbare** qui impliquait l'achat de la femme par son futur mari à sa famille, le consentement n'était demandé qu'à la famille, même s'il s'agissait d'une veuve.
- Le **rapt** était une pratique consistant à voler une femme pour se marier avec elle (rappel : la femme était un objet devant la loi romaine). Le vol étant puni par la loi germanique, le mari voleur devait payer une somme à la famille volée afin de rendre le mariage

officiel. On retrouve ici l'idée du vol d'un meuble sans poursuite si le mari payait le prix demandé pour la femme et son patrimoine. Cette technique sera abolie au Xème siècle, il ne restera que le mariage barbare [15] [16] [17][96][97].

Polygamie et infidélité ?

La polygamie à cette époque devint interdite en occident. Selon l'église il y avait égalité entre les 2 époux mais selon la loi, l'infidélité de la femme restait un délit passible de mort par noyade, pendaison, suicide etc… Dans certaines régions, ce délit nécessitait une marche de la honte nue dans les rues avec son amant (petit clin d'œil à Cersei Lannister ? (Dans la série Games of Thrones)) [15] [16] [17] [96][97]..

La femme et le divorce

Nous venons de voir que le divorce était autorisé et même normalisé dans l'antiquité, hommes et femmes pouvaient divorcer dans la journée. À mesure que l'influence de l'église chrétienne grandissait, elle tenta de le faire interdire mais avec difficultés. Elle instaura donc certaines conditions (tromperie de la femme, tentative de meurtre, impuissance du mari ou lèpre). Puis au 13ème siècle, elle l'interdit, seul un juge d'église pouvait annoncer la dissociation des corps s'il y avait adultère, hérésie ou sévices graves [15] [16] [17] [96][97].

La femme et l'héritage

Dans le haut moyen âge, on retrouve encore l'influence du droit romain sur l'héritage. Il impliquait que les filles pouvaient également hériter et gérer elles-mêmes leur patrimoine. En effet, des études nous montrent que dans la région de Provence, entre le 10ème et le 13ème s, 10% des documents de transferts de patrimoines étaient réalisés par des femmes : elles vendaient, échangeaient et faisaient des dons, notamment aux monastères avec lesquels elles avaient des liens étroits [18].

Une autre étude a recensé les liens féodo-vassaliques dans le Languedoc et la Catalogne entre le 11ème et 13ème siècle et montre que 1 fief sur 10 désignait comme seul seigneur une femme. Elles agissaient donc à titre personnelle et géraient à leur convenance, leurs terres et leurs batailles. De plus, cette étude met en évidence une féminisation des mots comme seigneure et vassale montrant que les femmes avaient un statut. De nombreux documents témoignent ainsi de femmes prêtant allégeance ou rendant hommage à part entière. Malheureusement ce

mouvement de féminisation et de droit à l'héritage diminua énormément dans le Moyen âge classique malgré l'ancienneté de ce droit [19] [20][98].

Héritage et loi salique ?

L'histoire veut que la loi salique, l'une des plus anciennes lois de la constitution française, interdit aux femmes d'hériter et de transmettre la couronne au même titre que les hommes, car elle nous viendrait selon les clercs du bas Moyen âge, de nos ancêtres les Francs Saliens. Aujourd'hui encore, certains diront que cette loi successorale a été instaurée lors de la guerre de 100 ans afin d'assoir un héritier Valois sur le trône de France et non anglais, comme l'aurait été Edouard III d'Angleterre si sa mère Isabelle de France avait eu le droit d'hériter et de transmettre la couronne. Avec l'application de la loi salique, Isabelle de France, fille de Philipe le Bel (ancien roi de France), perdit tout droit sur la couronne de France par son genre. La couronne resta ainsi en France, instaurant avec elle une politique écartant les femmes du pouvoir.
Or durant des siècles, des historiens et historiennes, dont plus récemment Eliane Viennot, ont dénoncé une imposture. En effet, le code pénal des francs saliens possédait un article sur les héritiers lorsqu'il n'y avait pas d'héritier direct : les femmes, la mère en première, pouvaient hériter de la couronne. L'article à l'origine de la loi salique fut réécrit par les grands clercs à la fin de la guerre de 100 ans. L'article en question, datant du 6ème siècle, provenait des romains et non des coutumes germaniques ou gallo-romaines pour qui les liens du sang étaient plus importants que l'âge ou le genre, et pour qui les alliances féminines étaient très courantes.
Au 6ème siècle, les romains donnaient des terres aux hommes francs, exigeant en échange un service militaire et une participation à la guerre. Les femmes n'en ayant pas le droit, d'après les lois romaines, elles ne pouvaient pas recevoir ces terres. Plus tard, entre le 12ème et le 13ème siècle, cette notion refit surface afin d'exclure les femmes du lien féodo-vassalique sur cette même logique.
Par ailleurs, la loi salique du bas moyen âge expliquait que les femmes ne pouvaient hériter d'un royaume. Or la loi romaine à laquelle se référait la loi salique ne parlait pas de royaume sinon de terre, rien n'interdisait donc aux femmes l'accès à la couronne et sa transmission [20][98][99].

L'instauration de cette loi exclusive n'est pas arrivée en un jour, elle fut le fruit d'un long processus et de mouvements de protestation.

Réforme grégorienne et premier mouvement féministe ?

La réforme grégorienne est un fait important dans la religion catholique, elle marque aussi un tournant dans l'image de la femme au Moyen âge. Elle partit d'un mouvement du 10ème siècle entrainé par les abbayes et les monastères qui voulaient d'une part, discipliner la morale des clercs et des fidèles, et de l'autre, l'indépendance de l'église. Aussi, les pères de l'église prêchaient des paroles d'une extrême misogynie, comme le moine Odon de Cluny qui dressait à ses frères un portrait particulier des femmes : « La beauté du corps ne réside pas dans la peau. En effet si les hommes voyaient ce qui est sous la peau, la vue des femmes leur donnerait la nausée… Alors que, pas même du bout des doigts, nous ne souffrons de toucher un crachat ou une fiente, comment pouvons-nous désirer embrasser ce sac de fiente ? » (Patrologie latine, t. 133, col. 556.) [21]

C'est au début du 11ème siècle que la réforme grégorienne fut instaurée par le pape Grégoire VII, ancien moine de l'abbaye de Cluny.
Elle modifia :

- La nomination, la révocation et le déplacement des hommes d'église qui se fera uniquement sur ordre de la papauté. L'église se détacha du pouvoir laïc de la couronne mais l'inverse ne fut pas le cas.
- Le nicolaïsme en obligeant les clercs à faire vœux de célibat et de chasteté. Une nouvelle représentation de la femme apparue. Elle était à l'image de la Eve pêcheresse et proche du diable, telle que dépeinte dans les nouvelles interprétations de la bible du milieu du moyen âge.
- Le droit canonique aussi appelé la loi de l'église, était unique et basé sur la loi romaine. Ce fut le début de la procédure inquisitoire, autrement dit : le juge dirigeait de façon active le procès. Lors de l'inquisition et du combat contre l'hérésie, les juges jouèrent un rôle majeur [21].

Cette réforme marqua un tournant sur la vision des femmes dans l'église donc dans notre société. En effet, les savants de l'époque regroupés dans la clergie, dominaient tous les champs de connaissances comme la justice, la science, l'histoire et la communication. Ce groupe uniquement masculin trouvait son origine dans l'antiquité et était fondé sur les principes de la religion dont ceux de l'église catholique. La clergie devint, avec la création des universités au 13ème siècle, petit à petit laïque se différenciant ainsi du clergé, mais ses fondements restèrent

les mêmes. Ainsi ils menèrent une guerre contre le genre féminin en s'appuyant sur les principes d'Aristote (vu dans la partie II.1. La construction de la femme par la science) [100][101][102]. Les historiens nous le disent, après la réforme grégorienne les femmes devinrent invisibles. Le nombre de textes relatant les faits des abbesses, des prieurs, des femmes de lettres (Dhuoda, Baudonivie, Marie de France), des régentes avec les pleins pouvoirs (Emma 1er la femme de Philip Lebel, Berte aux grands pieds…), des héritières…diminuèrent énormément tout comme les comtesses ou les duchesses qui géraient leurs patrimoines.

Petit à petit l'église imposa ces lois, comme la légitimité et le sacrement du mariage, ce dernier devenant indissoluble et sacré. L'éloignement des femmes du pouvoir fut justifié par la clergie comme originelle et lié à leur corps. Ainsi Gilles de Rome, théologien et philosophe du 13-14ème siècle, disait : « Puisque l'âme suit les complexions du corps, de même que les femmes ont un corps mou et instable, de même sont-elles instables et changeantes dans leur volonté et leurs désirs ». On retrouve aussi Thomas d'Aquin, homme d'église et philosophe du 13ème siècle, qui s'appuyait particulièrement sur les théories d'Aristote qui considèrait la femme comme un homme manqué et naturellement inférieure à celui-ci [103].

C'est aussi à cette période que l'on vit apparaître des attaques d'étudiants contre des femmes la nuit, comme en témoigne le chancelier de l'université de Paris. Ce dernier rapporta que les étudiants forçaient les maisons des femmes, leurs coupaient les cheveux et les agressaient sexuellement [22] [23].

Figure 8 Représentation de Christine de Pisan

Face à tous ces mouvements misogynes qui s'intensifièrent jusqu'à la fin du moyen âge, on retrouve un mouvement inverse : féministe, féminin et masculin, composé entre autres de Christine de Pisan et des champions des dames (Figure 8). Il défendait la place des femmes dans les arts, la politique et les lettres, attaquant le principe de hiérarchie originelle prônée par les institutions. Par exemple, Christine de Pisan (grande poétesse), soutenue par Jean Gerson (chancelier de l'université de Paris) dénonçait « le roman de la rose » (poème et « bestseller », de Guillaume de Lorris et Jean de Meung auteurs reconnus du Moyen âge) comme un texte vulgaire et misogyne. Christine de Pisan, en écrivant « la cité des femmes », demandait aux femmes de son époque de s'organiser contre le mouvement sexiste qui s'accentua. Par ailleurs, elle commença à raconter l'histoire des femmes du monde. Elle proposait aussi des solutions comme l'autorisation d'instruire les femmes au même titre que les hommes. Elle trouva des alliés auprès de personnes influentes à la cour comme dans l'église, notamment le secrétaire du pape Félix V qui écrivit après sa mort

« Champion des dames ». Malgré cela, la situation continua de se dégrader à cause des guerres créant ainsi un milieu instable. De plus, des campagnes de dénigrements du genre féminin s'intensifièrent ainsi que les chasses aux sorcières [24] [25] [26] [27].

Et l'éducation des filles ?

Les traités de pédagogie contenaient très peu d'informations sur l'éducation des jeunes filles mais ils insistaient pour que leurs familles les « gardent », les protègent du monde extérieur jusqu'au mariage. Ils leur apprenaient les soins des enfants, la douceur, la piété et comment se tenir en société : bien loin des enseignements masculins qui étaient à l'opposé tournés vers l'extérieur, la politique, les sciences, les relations humaines et la littérature.
La clergie qui rédigeait la pédagogie, s'appuyait sur les philosophes de l'antiquité grecque ou romaine. Parmi les clercs, on retrouve Philippe de Novare en 1260 qui disait : « Et la femme, si elle est chaste de son corps, toutes ses autres fautes restent cachées […]. C'est pourquoi il ne convient pas de donner autant d'instruction aux filles qu'aux garçons. ». Selon lui, il ne faut leur apprendre ni à lire ni à écrire par peur qu'elles prennent des amants une fois mariées.
Vincent de Beauvais, au 13ème siècle également, écrivait sur l'éducation des jeunes filles nobles, et disait, au contraire, qu'il fallait les faire lire, mais uniquement dans le but qu'elles se détournent des jeux de l'amour.
Vers 1360, Paolo da Certaldo dans son « Libro di buoni costumi » écrivit qu'il lui semblait nécessaire de demander l'avis des garçons pour leur futur métier ainsi que pour leur future femme mais que celui des filles n'était pas nécessaire. De plus, il disait qu'il était plus important de nourrir les garçons de connaissances que les filles, qui importaient peu, selon lui.
On l'aura vu, l'éducation donnée aux filles n'était pas suffisante pour instaurer une égalité dans le savoir et dans les libertés [28] [29].

I.3. Les temps modernes

Pour resituer et comprendre un peu :

Les temps modernes commencent autour de 1492, au moment de la découverte des Amériques et se terminent au moment de la Révolution française en 1789 en France.
À cette époque, la prise de Constantinople en 1453 ferma les routes vers l'Asie et entraîna un mouvement de découverte par les mers. La renaissance commença en 1492, marquant l'entrée dans l'époque moderne, elle fut marquée par la naissance du mouvement humaniste qui se

confrontait à l'église en plaçant l'homme au centre de toute chose et non le dieu chrétien. Ce mouvement appelait un retour aux sources de la connaissance, soit : l'Antiquité. Les peintres de la renaissance nous montrent particulièrement bien l'influence grecque et romaine sur leurs peintures.

Figure 9 Massacre de la Saint Barthélemy

Un autre mouvement s'opposant à l'église catholique mené par le moine allemand Luther entraina une Réforme et l'apparition du protestantisme, puis d'autres branches religieuses. L'église protestante ne reconnaîtra pas l'autorité du Pape et, de là s'ensuivit, en France notamment, des guerres de religion pendant 36 ans (Figure 9).

Ces guerres civiles opposant les Huguenots, les catholiques et la monarchie française s'arrêtèrent avec l'édit de Nantes en 1589 édité par Henri IV (roi protestant convertit au christianisme en 1593). Cependant elles prirent réellement fin en 1629 avec l'édit de grâce promulgué par Louis XIII après la reddition de La Rochelle, dernière place protestante. Ce fut aussi à cette époque que l'esclavage de l'Afrique par l'Europe commença avec la traite transatlantique, et se poursuivit jusqu'au XIXème siècle.

À la suite, l'Europe fut marquée par la Révolution anglaise de 1642 à 1649, et la fin de la monarchie absolue de Louis XIV à sa mort en 1715, libérant les arts, les sciences, les lettres et la politique, du roi. Ainsi l'entrée dans le siècle des lumières se fit avec un mouvement de revendications de la bourgeoisie et du peuple contre les inégalités sociales et l'intolérance de la religion, entrainant en 1789, la Révolution française et l'entrée dans l'époque contemporaine.

N'oublions pas que toute cette période fut marquée par les chasses aux sorcières dans toute l'Europe.

Cette époque vit des révolutions en astronomie (Copernic, Galilée), en médecine (Vésale, Celsius, Fahrenheit), en chimie (Lavoisier), en philosophie (Rousseau, Voltaire, Diderot, Montesquieu) ou encore industrielle avec l'invention de la machine à vapeur en 1769 [93][104][105][106][107].

Et le droit des femmes ?

Pendant toute cette période, donc de la fin du 15ème siècle et celle du 18ème, l'Europe fut en proie à la folie de la chasse aux sorcières. Ainsi la peur des femmes et la méfiance envers elles entrainèrent un besoin de plus les surveiller et donc une dégradation de leurs droits. On vit revenir la mise sous tutelle des femmes avec la réinterprétation du droit romain au 11ème siècle qui devint au 16ème siècle totalement incapacitant. La femme avait alors besoin de l'accord du chef de la famille ou de son mari, au nom de son incapacité juridique. En d'autres termes, étant faible de corps et d'esprit, la femme n'avait pas de pouvoir décisionnel sur ses actes et sur les biens communs, sauf cas exceptionnel. Pendant toute l'époque moderne, la femme mineure ou majeure ne devint indépendante juridiquement qu'à la mort de son mari. Une fois veuve elle pouvait donc faire des choix seule. Elle se retrouvait alors propriétaire de ses biens et recevait les pleins pouvoirs de justice, d'administration etc.. [30] [31] [32][108].

En 1556, un édit du roi Henri II obligeait les femmes enceintes à déclarer leurs grossesses à l'église de leur paroisse sous peine de bannissement voir même de mort. Les femmes pouvaient être poursuivies pour infanticide en cas d'avortement et pendues. On retrouve ici une loi anti-avortement [33][109].

Au niveau du droit du mariage, l'église était en pleine réforme avec le décret de Tametsi en 1563. Elle remettait en question la légitimité d'un mariage et le représentait comme l'union de 2 personnes publique et solennelle nécessitant 2 témoins, le curé de la paroisse, le consentement des époux et du père. Cela permettait, selon l'église, d'empêcher les mariages clandestins mais surtout d'encadrer les unions politiques et leurs enjeux. La femme perdait ainsi un peu plus de liberté. Avec cette réforme, l'église cherchait à améliorer le statut de la femme mariée mais finit par aliéner son image à la paix, la douceur, l'amour et la charité. Elle parlait néanmoins d'égalité spirituelle entre les mariés. Pourtant, les prédicateurs et le clergé ne cessaient de proclamer des discours haineux envers le genre féminin, comme le théologien Benedicti qui expliquait que la femme ayant été créé à partir de la côte courbée d'Adam ne pouvait n'être que vicieuse et imparfaite. *Le marteau des sorcières* que l'on reverra plus tard prêchait aussi un tel discours [34] [31][108].

En 1576, Jean Bodin, philosophe, économiste, jurisconsulte et théoricien reconnu universellement, soutenu par ces paires, publia *La république* et insista sur l'exclusion, une nouvelle fois, des femmes de la succession royale la justifiant par leur « infériorité naturelle ».

De plus, pour lui l'obéissance de l'épouse à son mari était nécessaire pour la stabilité du monde car il était l'un des fondements les plus anciens de notre société [35].

En 1682, au moment de la fameuse histoire des poisons, un édit fut publié, réglementant leur approvisionnement ainsi que la décriminalisation de la sorcellerie, faisant cesser, en France tout du moins, les massacres de sorcières.

Ce fut à la mort de Louis XIV, en 1715, que le siècle des lumières commença et avec lui, le combat contre les inégalités de cette société basée justement sur la hiérarchie sociale et les privilèges. Le débat sur le droit des femmes avec Olympe de Gouges (Figure 10) et Condorcet fit parti des revendications de la Révolution française en 1789, au cours de laquelle les femmes descendirent avec les hommes dans les rues. Comme le raconte l'histoire des sœurs Fernig et leurs habits masculins, des « bataillons d'amazones », ou encore de Pauline Léon et sa pétition pour l'entraînement et l'armement des femmes qui rassembla 319 parisiennes. Les femmes se sont battues pour la Révolution française [35] [36].

Figure 10 Olympe de Gouges

I.4. L'époque contemporaine

Pour resituer et comprendre un peu :

L'époque contemporaine commença avec la Révolution française et la déclaration des Droits de l'Homme et du citoyen jusqu'à aujourd'hui.
L'année 1789 marqua un changement radical avec, entre autres, l'abolition de la royauté, du droit féodal et l'entrée dans le nouveau régime. Elle fut suivie en 1794 par l'abolition partielle de l'esclavage qui fut totale en 1848, le couronnement de Napoléon Bonaparte en 1804. Le nouveau régime devint l'Empire [110].

Le 19ème siècle fut aussi marqué par la révolution industrielle avec la création des chemins de fer (1825), du moteur à essence (1885) et la première extraction de pétrole par forage (1859). On retrouve aussi des découvertes médicales comme celles de Pasteur et Koch (vaccination), Bichat (histologie), Auenbrugger (percussion thoracique) etc…[37].
Le 20ème siècle commença par la séparation de l'état et de d'église en 1905 et de très nombreuses découvertes et avancées dans tous les milieux (Einstein, Oppenheimer, Curie …). Il fut entre coupé des 2 guerres mondiales et marqué par le premier homme sur la lune (1969), la découverte d'internet ou encore la chute du mur de Berlin (1989).

Et le droit des femmes ?

L'époque contemporaine fut celle qui vit une réelle évolution dans l'histoire des droits des femmes. Elle commença par leurs réclamations à travers *La déclaration des droits de la femme et de la citoyenne* de Olympe de Gouge en 1791, mais qui entraina son autrice sur l'échafaud en 1793 [36]. Par ailleurs, la déclaration des droits de l'homme et du citoyen octroya un statut civil aux femmes. Elles n'étaient donc plus mineures ni sous la tutelle des hommes de leur famille ou de leur époux. Elles pouvaient divorcer sur simple mésentente avec leur mari et se remarier à leur guise grâce à la reconnaissance du mariage civil.
De plus, le droit à l'héritage fut étendu aux filles même si le droit à la couronne resta un droit exclusivement masculin.
Pourtant, les femmes étaient toujours loin d'être des citoyennes de France. Il leurs était interdit de voter comme les domestiques, les mineurs et les aliénés, de porter des armes et de faire partie de la garde nationale, il n'était donc pas question de citoyenneté pour elles.
En 1793, il devenait même interdit pour elles d'entrer dans les tribunes ou de faire partie de clubs : ceux existants furent dissous, ou même de se promener à plus de 5 femmes dans la rue. Le pouvoir mis en place à la suite du long combat de la révolution eut pour volonté d'écarter les femmes du pouvoir politique [38][111].

Sous l'Empire napoléonien, les droits des femmes reculèrent une fois de plus. Le code civil de 1804 indiquait un statut différent entre les célibataires et les veuves, en conservant leur statut juridique. La femme mariée, devait alors obéissance à son mari, ce dernier ayant autorité absolue. La femme mariée n'avait plus aucun droit sur la succession de la famille, ni sur ses propres biens sans l'autorisation de son mari. En effet, il fallut attendre 1880 pour qu'elles puissent avoir un compte bancaire, et 1910 pour qu'elles retirent leur argent sans l'accord de leur mari.

Il ne faut pas oublier que le code civil de Napoléon s'appliqua aussi dans une partie de l'Allemagne, en Pologne, en Italie, au Luxembourg et en Belgique [38].

Figure 11 Photo de Hubertine Auclert en 1910

Figure 12 Peinture de Marguerite Durand

Le 19ème siècle vit aussi l'apparition du mouvement du saint simonisme créé par le comte Saint Simon qui défendait l'égalité homme-femme et demandait leur affranchissement complet. Pourtant, il n'en fut rien. En effet, le suffrage universel instauré en 1846 excluait toujours les femmes ainsi que les déments internés, les repris de justice… S'ensuivit alors à la belle époque (fin 19ème siècle - début de la guerre de 14-18) la naissance des suffragettes en France, aussi appelées les « précieuses ridicules » menées par plusieurs femmes dont Hubertine Auclert (Figure 11), Marguerite Durand (Figure 12), Madeleine Pelletier et bien d'autres. Elles réalisèrent des actions militantes afin d'obtenir le droit de vote, comme l'attaque de bureaux de vote en 1908, des candidatures interdites aux législatives en 1910, un référendum sauvage en 1914 comptabilisant 505 972 bulletins de femmes favorables au droit de vote contre 114 défavorables. Le mouvement des suffragettes organisa alors une grande marche à Paris rassemblant des milliers de manifestantes autour de la statue de Condorcet. Mais la première guerre mondiale stoppa le mouvement pendant 4 ans [39] [40].

Pendant toute cette première partie, d'autres avancées doivent être remarquées comme : l'obligation de créer des écoles de filles dans les petites communes en 1850, Julie-Victoire Daubié qui devint la première femme à décrocher le Baccalauréat en 1861, Madeleine Brès qui devint la première française médecin en 1875, les jeunes filles furent autorisées à entrer au secondaire en 1880, Marie Curie qui obtint enfin son prix Nobel de physique en 1903, le congé maternité fut instauré en 1909…

Dans l'entre-deux guerres, plusieurs fois le droit de vote des femmes fut proposé, mais des hommes influents comme Clémenceau s'y opposèrent malgré la mobilisation des Françaises pendant la guerre. En 1920, le droit des femmes à disposer de leur corps s'éloigna un peu plus avec la criminalisation de la contraception, au même titre que l'avortement qui, en 1942, fut considéré dans la loi comme un crime contre l'état français passible de la peine de mort. En 1943, sous le régime de Vichy, Marie-Louise Giraud, une « faiseuse d'ange », fut guillotinée pour avoir pratiqué 27 avortements. Ses 3 complices présumés : Eulalie Hélène, Jeanne Truffet et Augustine Connefroy furent condamnées à une amende 6000 francs chacune et 5, 8 et 10 ans

de travaux forcés. Cette même année, un autre « faiseur d'ange », Désiré Pioge fut guillotiné pour la même accusation [41] [42].

L'année suivante, en 1944, les femmes obtinrent le droit de vote en partie grâce à leurs actions dans la résistance. D'ici découlèrent de nombreuses lois en faveur de la libération des femmes:

- **1955 :** autorisation de l'avortement thérapeutique
- **1959 :** mise en place de la mixité dans les écoles.
- **1966 :** une femme n'a plus besoin de l'accord de son mari pour exercer une activité professionnelle.
- **1967 :** Loi Neuwirth qui autorisa la contraception mais pas sa publicité, elle ne s'appliqua qu'en 1971.
- **1970 :** égalité des époux avec l'apparition de l'autorité parentale.
- **1972 :** égalité salariale entre les sexes, mixité de l'école polytechnique.
- **1974 :** remboursement de la pilule et du stérilet par la Sécurité Sociale.
- **1975 :** Loi Veil provisoire sur l'IVG, définitive en 1979, remboursement en 1982 et augmentation progressive du délai légal en 2001 puis en mars 2022 passant à 14 semaines de grossesse.
- **1980 :** définition précise du viol qui fut reconnu comme un crime, le viol entre époux ne fut reconnu qu'en 1990.
- **1983 :** Loi Roudy sur l'égalité professionnelle entre les sexes.
- **1984 :** égalité des époux dans la gestion des biens de la famille et congé parental sans distinction de sexe.

  Première initiative pour la féminisation du vocabulaire concernant les activités des femmes.
- **1985 :** durcissement des sanctions dans les cas de discriminations sur le sexe ou la situation familiale.
- **1989 :** première communication contre les violences au sein du couple, plusieurs plans de luttes suivront dès 2004.
- **1992 :** création de la loi contre le harcèlement sexuel au travail, devenant un délit
- **1995 :** création de l'Observatoire de la parité
- **1999 :** rapport sur les inégalités hommes-femmes au travail (7% de femmes cadres dirigeantes des 5000 premières entreprises de France, 27% de différence moyenne de salaire)

- **2006 :** l'âge légal du mariage pour les deux sexes fut fixé à 18 ans, avant il était à 15 ans révolus pour les filles
  Contraception gratuite et anonyme pour les mineures
- **2007 :** mise en place du numéro 3919 pour les victimes et les témoins de violences conjugales
- **2012 :** nouvelle définition du harcèlement sexuel
  Décret obligeant les entreprises à lutter contre les inégalités entre les sexes
- **2017 :** Affaire Weinstein créant un mouvement de libération de la parole (#MeToo et #BalanceTonPorc) sur le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles
- **2018 :** mise en place de la loi sur l'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- **2019 :** mise en place d'un plan national qui visa à éradiquer les mutilations sexuelles féminines
- **2019 à 2021 :** durcissement des lois contre les violences faites aux femmes
- **2021 :** la procréation médicalement assistée fut autorisée pour les couples de femmes et les femmes célibataires
  Loi Rixain promulguée pour une meilleure égalité entre les sexes dans les postes de direction, dans l'entreprenariat et pour l'indépendance économique [43][112]

À partir de l'obtention du droit de vote, on remarque une rapide avancée dans les droits des femmes même si aujourd'hui ils restent fragiles comme nous le montre nos voisins américains. Le 24 juin 2022, l'abrogation de l'arrêt Roe v. Wade de 1973, l'avortement n'est plus un droit inscrit dans la constitution des États Unis d'Amérique, ainsi chaque état peut ou non l'interdire.

Et nous ? Où en somme nous en France ?

Quelques chiffres :

On notera en premier, que la **pauvreté** touche plus les femmes que les hommes : une femme sur trois à la tête d'une famille monoparentale vit sous le seuil de pauvreté aujourd'hui, soit plus du double que dans la population générale [44].

Pour la sphère **politique**, seul 20% des maires sont des femmes, 35,1% des sénateurs sont des femmes en 2022, 9,9% sont à la présidence des conseils départementaux. Elles sont plus

représentées dans les secteurs du social et moins dans la finance et le sport, majoritairement représentés par des hommes [44][113].

Dans les **études**, on remarque qu'elles sont plus diplômées que les hommes, chez les 25 et 34 ans 53% des femmes contre 46% d'entre eux, ont un diplôme de l'enseignement supérieur. Elles se tournent plus vers les études de paramédical, les langues et le médical (Figure 13) [44].

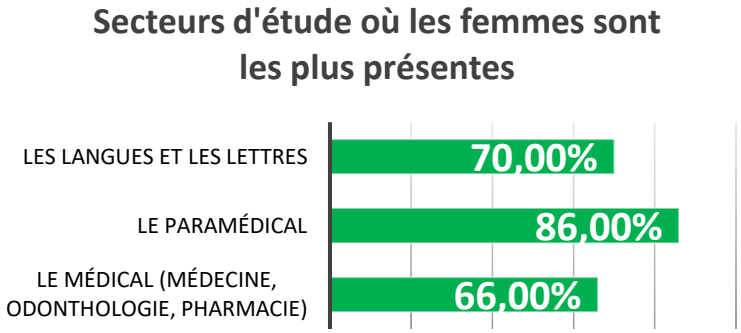


Figure 13 : Secteur d'étude où les femmes sont les plus présentes

En 2019, le **revenu salarial** des femmes est inférieur de 22% à celui des hommes, tout secteur et emploi confondu. Une étude montre, en 2020, que cet écart varie en fonction du diplôme et du niveau d'expérience :

- Pour les diplômes, il varie de 30,8% pour un diplôme inférieur au bac à 36,5% pour les bacs +3 ou plus, entre les 2 il est de 26.7% ;
- Pour le niveau d'expérience, l'écart augmente avec le nombre d'années d'expérience. En effet, il varie de 18.1% pour 5 ans d'expérience, à 29.4% pour les personnes avec 30 ans ou plus d'expérience.

La différence de salaire est parfois liée au temps partiel occupé en majorité par les femmes. En 2020, elles étaient 3 fois plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel [44][114].

Dans les **conditions de travail** il y a également des différences et des inégalités. D'après une étude réalisée entre 2016 et 2019, on retrouve des inégalités dans les métiers, qu'ils soient mixtes, féminisés ou masculinisés. En effet, les hommes seront plus touchés par la pénibilité physique de leurs métiers dans les métiers masculinisés d'ouvriers, et de non ouvriers qui sont entre autres : cadre de bureau, employés de services privés, cadres et professions intermédiaires de services au public (policier, pompier, militaire). Les femmes, elles, seront plus touchées par les pénibilités socioculturelles qui sont le manque de soutien, d'autonomie, d'instabilité du poste, les contraintes organisationnelles et les conflits de valeurs. Elles sont retrouvées

majoritairement dans les métiers féminisés de service qui sont entre autres : agents d'entretien, vendeuses, aides à domicile et ménagères, enseignantes et aides-soignantes ; et de bureau qui sont : fonction publique catégorie B et C, techniciennes administratives, comptables, financiers, assistantes maternels, ouvrières textile et cuir… [45]

L'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 2022 a été publié en mars de cette année. D'après le rapport, 98% des entreprises qui ont publié leur note (soit 61% des entreprises de plus de 50 employés) doivent encore fournir des efforts pour atteindre l'égalité. En particulier concernant le pourcentage des retours de congés maternité (il s'agit de la proportion de salariées à avoir reçu une augmentation l'année suivant leur congé maternité, à l'image de leurs collègues qui ont reçu une augmentation sans congé maternité) où 11% sont en infraction. Concernant les 10 plus hauts salaires, seulement 27% des entreprises ont une parité ou une quasi-parité et 35% des entreprises ont moins de 2 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations [46] [47][114].

Grâce aux lois mises en place, il y a une nette augmentation des femmes dans les postes de cadres et de professions intellectuelles, elles sont 43% en 2020 soit le double d'il y a 20 ans. Pourtant parmi les PDG des grandes entreprises, on ne retrouve que 3 femmes PDG d'une entreprise du SBF 120 et une seule d'une entreprise du CAC 40 [47]. Les femmes ne peuvent-elles que siéger au comité exécutif ou de direction ? Quand le dirigeront-elles à égalité ?

II- L'évolution de la représentation de la femme dans la société au fil des époques

II.1. La construction de la femme par la science

Cette partie a été rédigée après lecture, entre autres, des références bibliographiques [4][5][48].

II.1.1. L'antiquité et le moyen âge

La place des femmes dans les sociétés a été discutée et justifiée par les sciences depuis l'antiquité se fondant sur les pensées des scientifiques grecs de l'époque.
En effet, on retrouva jusqu'au milieu du 17ème siècle ap. J.-C. plusieurs pensées qui se rejoignirent ou se séparèrent sur le corps de la femme, et en particulier son utérus.

Hippocrate (460-377 av. J.-C.)

La pensée hippocratique, qui débuta au 5ème siècle av. J.-C., voulait que la matrice (représentant tout l'appareil génital féminin) soit un animal creux doté d'une bouche qui se déplaçait dans les cavités du corps et entrainait des maladies selon les organes sur lesquels il se collait. Des céphalées ? Selon le corpus hippocratique, votre utérus devait se trouver au niveau de votre cerveau mes dames. Cette idée d'un organe migrateur lui vint de l'Egypte antique, des papyrus Kahun et Ebers (1830 av. J.C-.).

Pour Hippocrate, le corps se partageait en 4 humeurs et qualités physiques, le sang (chaud et humide), la bile jaune (chaude et sèche), la bile noire (froide et sèche), le phlegme (froid et humide). Les qualités physiques étaient attribuées aux sexes, l'homme étant chaud et sec, et la femme froide et humide. Ces qualités étaient la source de l'infériorité de la femme selon les grands esprits de l'époque. La chaleur produisait de l'intelligence d'après Aristote, et le froid, la déraison. Plus tard, Galien écrivit dans *De l'utilité des parties du corps* : « la femelle est plus imparfaite que le mâle par une première raison capitale, c'est qu'elle est plus froide. […] Dans l'espèce humaine, l'homme est plus parfait que la femme. La cause de cette supériorité est la surabondance du chaud […]. Aussi n'y a-t-il rien d'étonnant que la femelle soit d'autant plus inférieure que le mâle parce qu'elle est froide. »

Pour Hippocrate dans *Les maladies des femmes I* et *II*, ou *La nature de la femme*, la matrice de la femme se déplaçait donc dans le corps à la recherche de cette humidité, provoquant des maladies graves voir mortelles, notamment à l'adolescence. Il était donc conseillé de marier les filles avant ou pendant cette période. D'ailleurs, ce fut à cette époque que la loi des cités comme Athènes fixèrent l'âge limite de mariage à 14 ans pour les filles. Ces maux dangereux pour les femmes pouvaient être guéris par le mariage et la procréation [49] [50][115].

Platon (428-347 av. J.-C.)

Par la suite, Platon rédigea son livre *Timée* qui expliquait entre autres, la formation des animaux et des humains par Dieu, prônant la supériorité de l'homme, aussi peut-on y lire : « Les hommes lâches et malfaisants furent changés en femmes à leur seconde incarnation. […] C'est ainsi que les animaux se métamorphosent les uns dans les autres, suivant qu'ils gagnent ou perdent en intelligence et en stupidité » « […] que celui qui aurait fait bon usage du temps qui lui est accordé, retournerait habiter l'astre auquel il est affecté et vivrait heureux […] celui qui aurait manqué ce but serait transformé en femme à sa seconde naissance, et si, en cet état il ne cessait

pas d'être méchant, il serait, suivant la nature de sa méchanceté, transformé[…] en [l'] animal » [50] [51].

Aristote (384-322 av. J.-C.)

À la même époque, Aristote appuya la théorie selon laquelle l'homme était intelligent et courageux car détenteur de la chaleur, à l'inverse de la femme. De plus, on retrouve dans son livre G*énération des animaux* le rôle passif de la femelle/femme qui était de donner la matière à la semence du mâle [50] [52].
Ces idées furent soutenues par d'autres médecins comme Soranos d'Éphèse, père de l'obstétrique, la gynécologie et la pédiatrie.

Galien (129-216 ap. J.-C.)

Plus tard, au 2ème siècle ap JC, Galien continua de promouvoir la supériorité des hommes mais cette fois, seule la théorie des humeurs l'expliquait. Pour lui, l'utérus n'était pas un organe migrateur, seul le froid et l'humidité de la femme étaient caractéristiques de l'infériorité de son corps et de son esprit ; ce fut lui qui utilisa le mot hystérie en premier, le reprenant du langage des sage-femmes, mais pour désigner une maladie convulsive des femmes [50] [53].

Même si les penseurs de l'antiquité avaient comme idée la supériorité de l'homme, ils pensaient que le plaisir et le désir de la femme étaient nécessaires à la procréation comme le rappelle Hippocrate dans son livre *Les maladies des femmes* : s'étaient-elles qui, en fonction de leur corps, décidaient quand auraient lieu les rapports afin de procréer.
Ces théories, selon lesquelles la femme était prisonnière de son utérus, débilitant le reste de son corps et son esprit, restèrent ancrées dans les sciences jusqu'au XVIIème siècle. On justifia leur exclusion par leur infériorité et faiblesse physique, entièrement dépendante des humeurs de leur utérus. L'adolescence des jeunes filles étant une période dramatique où leur matrice entrait en action et dominait leur esprit. Même au XXème siècle certaines régions françaises, espagnoles et italiennes pensaient que l'hystérie était due à une mobilité de l'utérus [49][50][53].

II.1.2. Les temps modernes

La vision des sciences médicales

La façon de penser la Femme durant cette période évolua très lentement d'une explication de son infériorité à une autre. Au début, l'origine resta les humeurs froides et humides qui la

composaient, idée soutenue par le philosophe Guillaume de Conches, ainsi que le pécher originel. Puis dans la deuxième partie et le siècle des lumières, l'origine devint physiologique. En effet, les dernières avancées au 17ème siècle sur le système nerveux central et le système circulatoire firent penser à un lien direct entre le cerveau de la femme et son sexe, justifiant ainsi l'idée qu'elle était gouvernée par son tyrannique utérus. Diderot, dans son *Essai sur les femmes*, disait même de l'utérus qu'il s'agissait « d'une bête féroce ». Il avança même la théorie que le cerveau des femmes n'était pas gouverné par la raison mais dominé par son sexe et ses pulsions. Ce qui, au Moyen âge, était vu comme de l'humour sur la libido des femmes et la sexualité des couples avec la fameuse question « qui porte la culotte ? », devint une problématique importante des sciences modernes.
Au nom de « l'imbecillitas sexus » et des principes de Galien, Ambroise Paré, grand chirurgien et anatomiste du 16ème siècle, expliquait que la femme n'était pas assez développée par rapport à l'homme. En effet d'après lui, ce que l'homme avait à l'extérieur du corps (en parlant de ses organes génitaux), la femme l'avait à l'intérieur, sa transformation n'était donc pas achevée : elle était un demi homme. Cette théorie fut déconstruite par celle d'André du Laurens, premier médecin du roi Henri IV, qui disait que la femme n'était pas un demi homme car elle n'en était pas issue. Elle naissait femme et le restait. Ce dernier pensait pourtant que l'utérus était un animal vorace et vagabond qui contrôlait la femme.

Au 17ème siècle, les découvertes de De Graaf sur les ovaires et de Van Leeuwenhoek sur les spermatozoïdes ne clôturèrent pas les débats sur le rôle des femmes dans la reproduction. En effet, la théorie apportée à cette époque était que la femme était un réceptacle accueillant l'enfant de l'homme. Or ces découvertes montraient qu'il y avait une participation des deux sexes, cette idée mit des dizaines d'années voir des siècles à être acceptée par les médecins. Comme nous le disait François Planque en 1762, il s'agissait d'une découverte qui « donne à la femme presque tout l'honneur de la génération ». Reconnaître que le corps des femmes n'était pas déficient et qu'il participait, au même rang que le corps de l'homme, à la reproduction, revenait à placer les 2 genres sur un même pied d'égalité car plus rien ne justifiait l'inverse. Cette possibilité était encore inconcevable pour les mœurs de l'époque.

Les avancées en ostéologie au 18ème siècle, ajoutèrent une nouvelle preuve justifiant de la différence hiérarchique entre les sexes en se basant sur leurs différences osseuses. De plus, les philosophes et les médecins des lumières se questionnèrent sur le désir féminin, comme on peut le lire au mot clitoris dans l'encyclopédie raisonnée des sciences des arts et des métiers, tome 3, de Diderot et D'Alembert : « C'est une partie extrêmement sensible, et qui est le siège

principal du plaisir dans la femelle raison pour laquelle quelques-uns lui ont donné le nom de […] aiguillon de Vénus. Il s'est trouvé des femmes qui en ont abusé. Lorsqu'il avance trop en-dehors dans la femme, on en retranche une partie, et c'est en quoi peut consister la circoncision des femmes. Il est quelquefois si gros et si long, qu'il a tout à fait l'air d'un membre viril, et c'est de là souvent que l'on qualifie des femmes d'être hermaphrodites […] » [54] L'excision était une pratique courante jusqu'au 20ème siècle en Occident afin de combattre, selon les scientifiques de l'époque, l'onanisme ou masturbation féminine, l'infertilité et toutes sortes de maladies [55][56].

La vision de la littérature

Dans la littérature on retrouva la querelle des femmes qui commença en France à la fin Moyen Âge et qui se propagea en Europe jusqu'au 16ème siècle. À travers cette guerre littéraire composée de juristes, médecins, lettrés, moralistes, philosophes et théologiens, hommes ou femmes s'affrontèrent sur la question du genre féminin cherchant à valider, ou invalider, son infériorité.

Pendant cette même période, l'Europe était en proie à la chasse aux sorcières, et le livre le plus connu et utilisé lors des procès pour sorcellerie n'était autre que *Le marteau des sorcières* écrit par des théologiens reconnus, Institoris et Sprenger. On peut y lire un texte haineux et accusateur de tout le genre féminine, voici un extrait [57] :
« Toute malice n'est rien près d'une malice de femme […]. La femme qu'est-elle d'autre que l'ennemie de l'amitié, la peine inéluctable, le mal nécessaire, la tentation naturelle, la calamité désirable, le péril domestique, le fléau délectable, le mal de nature peint en couleurs claires ? […] Une femme qui pleure est un mensonge. […]. Une femme qui pense seule pense à mal. […] La femme est plus charnelle que l'homme : on le voit de par ses multiples turpitudes. […] Il y a comme un défaut dans la formation de la première femme, puisqu'elle a été faite d'une côte courbe, c'est-à-dire d'une côte de la poitrine, tordue et comme opposée à l'homme. Il découle aussi de ce défaut que comme un vivant imparfait, elle déçoit toujours. […] [Elle est une] chimère. […] Son aspect est beau ; son contact fétide, sa compagnie mortelle. […] [Elle est] plus amère que la mort, c'est-à-dire que le diable. » Le Marteau des Sorcières, 1487, 1973 (éd. A. Danet).

II.1.3. L'époque contemporaine

Les théories scientifiques

Théories sur la femme et ses pathologies

Les scientifiques de l'époque contemporaine, notamment en psychologie et en gynécologie, avaient de nombreuses théories sur la femme, inspirées de celles des siècles voire des millénaires précédents. Nous allons en voir quelques-unes.

Entre la fin du 18ème et le début du 19ème siècle, le père de la psychiatrie, Jean-Etienne Esquirol considérait encore que les menstruations ou leurs cessations pouvaient être responsables d'hystérie ou d'épilepsie. Le Docteur Icard en 1890, cherchait à démontrer que les menstruations étaient un état pathologique chez la femme et que cet état était particulièrement dangereux pour la psyché. Ainsi, pour lui et d'autres de ses confrères, la ménopause ou les menstruations engendraient des pathologies allant de l'insomnie au cancer [58].
Cette méfiance des règles restait tellement ancrée que même Simone de Beauvoir en 1949 dans *Le deuxième sexe* (tome 1) disait de cette période qu'elle était instable et pouvait provoquer des troubles psychiques graves, parlant de complexes convulsifs et d'aliénation de la femme à son corps [48].
Aujourd'hui la question des règles reste un sujet tabou mais la parole se libère et la société évolue.

Des études anthropologiques du 19ème siècle utilisaient la craniométrie ou le poids du cerveau comme marqueur d'une infériorité intellectuelle et physique féminine. L'intelligence du cerveau féminin était jugée similaire à celle d'un gorille ou d'un enfant. Une théorie qui nourrissait l'idée qu'il n'y avait pas d'intérêt à donner une éducation similaire aux deux genres. Aussi en 1970, des études de neuropsychologie avancèrent la théorie que les femmes étaient naturellement moins douées dans les sciences et les arts sans parler pour autant d'une possible différence entre l'inné et l'acquis.

Une autre théorie très répandue en Occident était le caractère pathogène et dangereux de l'onanisme, aussi appelé masturbation. Du 18ème jusqu'au 20ème siècle beaucoup de questions furent soulevées : La masturbation entraînait-elle une impuissance chez les hommes et la folie chez les femmes ? Était-ce une dérive de l'individualisme des nouvelles sociétés ? Une

déviance de l'amour de soi ? Un danger pour l'avenir de la société ? Jusqu'au 20ème siècle, la réponse était oui comme nous l'explique, entre autres, l'historien Thomas Laqueur.
Pour les scientifiques et les moralistes, cette pratique de l'instrumentalisation de son propre corps pour éprouver du plaisir n'était pas dans l'ordre des choses. L'homme ne devait instrumentaliser que le corps féminin et les femmes ne devaient être instrumentalisées que par eux.
De plus, le caractère fictif de l'objet du désir étaient dangereux pour les hommes qui risquaient de s'y perdre, et de finir impuissants, comme nous le disait le philosophe Kant : « Une jouissance est dite contre-nature quand l'homme n'y est pas excité par l'objet réel, mais par la représentation imaginaire de celui-ci, c'est-à-dire de façon inappropriée, en créant lui-même l'objet » (*Métaphysique des mœurs*, tome 2, doctrine du droit).
Pour les femmes, il s'agissait plutôt d'un cercle vicieux qui tendait à empoisonner le corps en empoisonnant l'esprit et *vice-versa*. En effet, ils pensaient que si la connexion entre le sexe de la femme et son cerveau était stimulée, cela entrainait des pathologies chez elles comme la nymphomanie, l'hystérie ou l'homosexualité (orientation sexuelle qui était vue comme une pathologie à l'époque) … La peur des hommes face à cette liberté dans la sexualité des femmes était traduite par une description de la femme atteinte de cette pathologie comme une femme « virile », avec des traits masculins qui usurpait l'identité des hommes par le port de leurs tenues, par le besoin de revendications et de liberté. De plus, cette pratique dite non reproductive pouvait entrainer, d'après eux, un déclin démographique, et était, de ce fait, un danger pour la bourgeoisie et l'aristocratie, comme nous le disait Samuel Tissot [55][56].

Une dernière théorie sur l'hystérie fut décrite dans les études du professeur Charcot auprès des femmes de la Salpêtrière. Cependant, ce terme décrit par les sage-femmes existait déjà à l'antiquité concernant une pathologie utérine. Au début du 19ème siècle, elle était considérée comme une pathologie uniquement féminine et causée par l'utérus sur les mêmes principes que l'utérus vorace et migrateur de l'antiquité. Puis une nouvelle théorie investiguée par le professeur Charcot plaça sa source dans le cerveau. Selon elle, elle touchait aussi les hommes, même si les femmes étaient majoritaires. Elle faisait le lien chez la femme entre une déviance utérine et une déviance mentale. Par la suite, Freud reprit la maladie et en fit un symptôme d'une maladie d'origine psychologique et de conséquences traumatiques qu'il chercha à traiter par l'hypnose [53][59][60].

Les traitements proposés

D'après les médecins de l'époque contemporaine, la stimulation excessive du clitoris entrainait une hypertrophie de ce dernier, justifiant une excision. Des médecins comme Deslandes, au 19ème siècle, proposait des solutions, comme des camisoles, des liens pour les mains ou les chevilles afin d'éviter tout contact avec les parties intimes, des ceintures en toile et en métal pour couvrir la vulve et, pour finir, l'ablation totale du clitoris.
Avec l'influence du darwinisme et le besoin de distinguer les hommes des femmes, l'aspect phallique du clitoris qu'ils lui donnaient, étaient contre nature : il devait donc être retiré. L'excision en Occident était aussi vue comme une pratique hygiénique pour lutter contre les maladies vénériennes et fut réalisée jusque dans les années 1950. En témoigne la découverte d'un médecin américain W.G. Rathmann qui inventa une pince à exciser en 1959.
Aussi, Marie Bonaparte, une disciple de Freud, publia en 1946 dans la revue française de psychanalyse que le clitoris devait être enlevé car il faisait peur aux hommes du fait de sa ressemble au sexe masculin [54][55][56].

Aujourd'hui, la question de la masturbation féminine reste un sujet tabou et honteux, même si, comme pour les menstruations, la parole se libère et les femmes comme les hommes en parlent plus ouvertement.
Pour le clitoris, tous ces siècles de combat contre cet organe et ce qu'il représentait dans les sociétés en ont fait un mythe, à tel point que même les manuels scolaires ne le représentaient pas, ou mal. Ce n'est qu'en 2016 que le grand public redécouvrit sa taille et sa forme grâce à son impression 3D par Odile Fillod. Pourtant, en 1844 le médecin allemand Georg Ludwig Kobelt le décrivit dans ses publications sur les organes sexuels. Dans les années 70, Anna Coedt choqua les esprits en révélant qu'il s'agissait d'un organe uniquement dédié au plaisir, et en 1998 l'urologue Australienne Helen O'Connel précisa d'avantage l'anatomie du clitoris. Cet organe était connu depuis l'antiquité, découvert puis effacé puis redécouvert… En France en 2019, des enseignants demandèrent encore, au ministre de l'Éducation nationale et de la jeunesse d'ajouter l'enseignement du clitoris dans les manuels scolaires au même titre que l'enseignement des organes du corps humain. Aujourd'hui, plus de 2000 ans après l'une de ses premières découvertes par Hippocrate, 1/4 des filles de 15 ans ne connaissent pas son existence et 83% d'entre elles ne connaissent pas sa fonction érogène. 84% des filles de 13 ans ne savent pas représenter leur sexe, pourtant elles sont plus de 53% à savoir représenter le sexe masculin dans son ensemble (2016) [61][116][117].

II.2. La représentation sociale et mystique de la femme

II.2.1. La femme préhistorique, une invention sociale ?

Cette partie a été rédigée après lecture de la référence bibliographique [62].

Les inégalités entre les hommes et les femmes ont souvent été justifiées par une hiérarchie évidente des genres qui remonteraient aux origines de notre espèce. De nombreux scientifiques ont cherché à la démontrer dans des domaines variés comme la biologie, la médecine ou encore la préhistoire.

L'archéologie préhistorique a commencé au 19ème siècle notamment avec Louis Lartet qui, en 1868, découvrit l'homme de Cro-Magnon datant de 27 000 ans avant notre ère. Il indiqua qu'il s'agissait uniquement d'hommes de Cro-Magnon. Pourtant, d'après les chercheurs d'aujourd'hui, le site contenait aussi des squelettes de femmes entourés d'armes préhistoriques. Dans la société très misogyne du 19ème siècle, les archéologues étaient uniquement des hommes, l'accès à l'université pour les femmes ne fut possible que quelques décennies plus tard. Ainsi, toutes les premières découvertes archéologiques furent imprégnées de la société de l'époque en peignant un tableau d'un homme fort partant à la chasse laissant la femme faible dans la grotte au milieu de ses nombreux enfants. On eut pendant longtemps, une représentation de ces femmes passives, sexualisées, singées, kidnappées, trainées par les cheveux. Mais qu'en est-il vraiment ?

Quelle est l'image de la femme préhistorique qui a été transmise jusqu'à aujourd'hui et qu'en est-il réellement ?

Aujourd'hui, le milieu est composé de femmes, d'hommes et de nouvelles technologies comme l'analyse ADN ou la tomographie de l'oreille interne qui nous permettent de meilleures analyses. En effet, de nombreux ossements ont pu être identifiés comme étant ceux d'une femme comme en témoigne la dame du cavillon découverte en 1872 (Figure 14). Son squelette est grand et marque une musculature puissante, c'est pour cela, entre autres, qu'il avait été reconnu comme celui d'un homme à sa découverte. D'après les archéologues sa sépulture est particulièrement grandiose. Elle est entièrement recouverte d'ocre, porte une coiffe de coquillage et de canine, est entourée d'outils et de

Figure 14 La dame du cavillon

pointes de silex. Une gravure de cheval est également présente sur la paroi au-dessus d'elle. Ces nouvelles analyses permettent de dire qu'il s'agissait d'une personne importante, respectée et active.

D'autres analyses de squelettes féminins venant d'Europe et d'Amérique du Sud nous montrent qu'elles chassaient du petit gibier mais également du gros gibier comme le mammouth et le renne même si, cette chasse restait plus masculine comme en témoignent leurs squelettes. À cette époque, 70% de la nourriture que mangeaient nos ancêtres se composait de végétaux, de petits gibiers et de poissons, activités réalisées en majorité par les femmes.

L'étude des ornements, des vêtements, des objets du quotidien, des maisons et des outils montrent, par leur taille notamment, qu'ils étaient réalisés majoritairement par des femmes. On est donc ici loin de l'image véhiculée par le passé.

Et les peintures ?

Figure 15 Grotte Chauvet-pont d'Arc

Récemment, l'emploi de l'indice de Manning sur les mains découvertes sur les fresques des grottes indiquent une grande majorité de mains féminines (Figure 15). Les archéologues supposent qu'il s'agissait là d'une signature, comme l'on signerait encore aujourd'hui une œuvre. Aussi, ils supposent que se sont en majorité des femmes qui ont peint les fresques.

De plus, dans la grotte d'Aldène en France, des traces de pas datant de 8000 ans avant notre ère, ont été interprétées par des pisteurs Namibiens comme étant celles de femmes.

Et les vénus alors ? (Figure 16)

Figure 16 La dame de Brassempouy

Nous connaissons tous les vénus retrouvées avec des corps opulents montrant une poitrine et une vulve imposantes. Seulement il existe aussi des représentations de femmes grandes et élancées, dont une datant de 18 000 ans avant notre ère. Les chercheurs d'aujourd'hui pensent qu'il ne s'agissait en rien de statuettes érotiques du corps des femmes, mais plutôt un hommage aux femmes plus âgées qui avaient eu plusieurs grossesses.

Les statuettes ne possédant ni tête ni jambe comme en témoigne la plus ancienne datant de 40 000 ans avant notre ère, les chercheurs supposent qu'elles représentaient la force, la prospérité, un hommage à l'enfantement, comme les nombreuses représentations de pubis féminins retrouvées sur les fresques.

De plus, les dernières études nous montrent que les femmes de la préhistoire avaient un physique élancé et très musclé, ressemblant plus à des athlètes de haut niveau d'aujourd'hui qu'aux statuettes.

Le rapt préhistorique un mythe ?

Les dernières données sur la consanguinité de nos ancêtres nous montrent plus qu'ils étaient attentifs à ces détails, et que les membres d'un même groupe ne se reproduisaient pas entre eux. En effet, des chercheurs du paléolithique démontrent que les tribus s'échangeaient aussi bien des hommes que des femmes (comme en témoignent les nombreux mélanges génétiques).

Une femme seule avec pleins enfants ?

Des études des dents de lait d'homo erectus d'il y a 1.5 millions d'années, montrent que l'allaitement durait en moyenne 4 ans, donc elles ne pouvaient avoir que 4 enfants maximum au cours de leur vie qui durait, elle, 35 ans en moyenne. Au paléolithique, pour Homo sapiens le temps d'allaitement diminue et le nombre d'enfant passe à 5-6 grand maximum. De plus, la difficulté de la vie à cette époque suppose qu'elles ne pouvaient avoir qu'un seul enfant à la fois. Aussi les chercheurs affirment qu'elles utilisaient des plantes abortives, l'allaitement prolongé ou l'abstinence afin de gérer elles-mêmes les naissances.

La femme de la préhistoire redécouverte aujourd'hui est loin de l'image véhiculée dans la culture populaire, justifiant d'une supériorité masculine ancestrale. En effet, pour la nouvelle génération de chercheurs, elle inventait, peignait, fabriquait, chassait, cueillait et connaissait les bienfaits des plantes pour la santé. Est-elle à l'origine de la pharmacie ?

II.2.2. La sorcière, une représentation mystique de la femme ?

Cette partie a été rédigée après lecture des références bibliographiques [12][57][63][64][65].

Pour cette partie nous allons nous concentrer sur les chasses aux sorcières et leurs origines.

Figure 17 Une sorcière qui tient une plante dans une main et un éventail dans une autre, 1700-1720

Il s'agit d'un sujet complexe et très vaste qui remonte à l'antiquité, là où les métiers de sorcières, magiciens et mages existaient aussi naturellement qu'un boulanger aujourd'hui. À cette époque, les croyances étaient basées sur l'équilibre des choses, comme l'expliquait la médecine hippocratique avec les 4 humeurs. Le rôle des sorciers était donc, soit de rétablir cet équilibre, soit de le briser à l'aide de charmes et de sortilèges. Jusqu'à la fin du Moyen âge, le métier de sorcière faisait naturellement partie de la société. Cependant, l'époque des chasses aux sorcières commença et se poursuivit jusqu'à la renaissance (Figure 17).

Comment expliquer l'apparition de la chasse aux sorcières ?

Entre le Moyen âge et la renaissance, l'Eglise gagnait en importance et se modifiait énormément, notamment par la réforme grégorienne qui obligeait le célibat ecclésiastique, diabolisait la première femme Eve et toutes ses descendantes. D'après l'Eglise, les filles de Eve, inférieures par leur sexe, se retrouvaient vouées à payer le prix du péché originel en accouchant dans la souffrance et par une vie de servitude. Des historiens nous rapportent que c'est entre le 13ème et 14ème siècle que les textes contre la sorcellerie se sont multipliés, et que la sorcellerie ou la magie sont devenues des crimes. C'est le pape Jean XXII qui publia la bulle *Super illius specula* en 1326 qui expliquait et condamnait toutes pratiques ou commerces liés au diable. La sorcellerie devint une hérésie condamnable par le tribunal de l'inquisition.

La sorcellerie était très ancrée dans les croyances de l'élite comme du peuple, seulement elle n'était pas synonyme de complot magique et diabolique. Ce fut l'Eglise qui la considéra comme une hérésie. En 1484, le pape Innocent VII proclama la bulle *Summis desiderantes affectibus* qui donnait tout pouvoir aux inquisiteurs, dont le droit de torturer alors que cette pratique fut condamnée par l'église jusqu'au 13ème siècle. De plus, cette bulle accrédita le fameux *Malleus Maleficarum*, *Le Marteau des sorcières*, publié aux alentours de 1487, qui dénonçait un lien

immuable entre la femme, la sorcière et Satan. Dans ce manuel, on retrouvait les caractéristiques physiques des sorcières, leurs signes distinctifs, leurs activités. On leur prêtait aussi des pouvoirs étranges comme de faire disparaitre les sexes masculins et de les collectionner ou encore une sexualité débridée avec le diable. On retrouvait également les moyens de les éliminer par le bûcher. *Le Marteau des sorcières* fut le livre qui eut le plus de succès parmi les manuels de démonologie utilisés par les inquisiteurs. Mais pourquoi eut-il tant de succès ?

- Premièrement, ses auteurs Henry Institoris et Jacques Sprenger étaient des docteurs en théologie reconnus et membres de la clergie. Sprenger devint même Doyen de sa faculté.
- Deuxièmement, leur manuel reçu l'approbation des docteurs de la Faculté de théologie de l'université de Cologne et fit appel à des autorités reconnues comme Thomas d'Aquin, Augustin d'Hippone (grand penseur romain, l'un des Pères de la démonologie) ou encore Nicolas de Lyre (théologien reconnu de l'époque).
- Troisièmement, l'imprimerie nouvellement inventée en 1454 permit d'étendre l'information au plus grand nombre, 30 000 exemplaires du *Malleus Maleficarum* furent imprimés en Europe entre sa première et sa dernière édition (1486 et 1669). Les livres restaient, ne l'oublions pas, réservés aux privilégiés, et les sermons que l'on en tirait, au peuple.

Tout cela ne fit que rendre la menace de la sorcière plus grande et plus réelle. Les religieux, mais aussi les laïcs, la considérèrent comme quelque chose d'irréfutable, même Christine de Pisan (figure emblématique de la littérature de l'époque) ne niait pas l'existence des sorcières mais critiquait le caractère extrêmement misogyne du *Malleus*. Cela explique aussi pourquoi les chasses aux sorcières les plus meurtrières furent commises par des cours laïques. En effet, le plus grand nombre des massacres se déroulèrent dans le centre ouest de l'Europe et non en Espagne et en Italie, où le pouvoir des inquisiteurs ecclésiastiques et de l'église était très important.

Il existe plusieurs estimations du nombre de victimes, certains donnent neuf millions d'exécutions mais d'autres critiquent ces analyses, dont Brian P. Levach qui estime lui, à 110 000 procès et 60 000 condamnations pour sorcellerie. Il n'est pas possible d'estimer exactement le nombre de condamnés dans l'Europe. Cependant, grâce aux registres nous pouvons dire que plus de 75% étaient des femmes allant jusqu'à plus de 90% dans certains territoires comme la Belgique ou le comté d'Essex en Angleterre. Lors des accusations pour sorcellerie, les femmes visées étaient majoritairement des célibataires, veuves, âgées ou sans enfant. La malédiction d'une femme était héréditaire et condamnait au bucher tout son

entourage féminin, allant jusqu'aux enfants. La liste des tortures utilisées étaient nombreuses, on peut citer « les piqueurs » qui dénudaient et rasaient les accusées puis piquaient leur corps à l'intérieur et à l'extérieur avec des aiguilles afin de trouver la marque du diable indolore, on peut citer aussi l'épreuve du bain, de la chaise en métal chauffée à blanc ou encore de l'estrapade.

Figure 18 Sorcière suisse au bûcher

Les femmes condamnées devenaient les bouc-émissaires des problèmes collectifs. Un moulin ne fonctionnait plus très bien ? La vieille veuve d'un tel devait y être pour quelques chose, elle sera donc envoyée sur le bûcher. En Allemagne, une chasse qui dura 6 ans (1587-1593) dans 22 villages ne laissa qu'une seule femme en vie, 368 furent torturées et brûlées. On retrouve aussi des accusations de sorcellerie à des fins politiques pour faire pression, punir ou obtenir un marché comme ce fut le cas dans le Pays basque au 17ème siècle. En effet, le juge de Lancre fut envoyé par Henri IV afin d'assoir son pouvoir sur la région et le commerce de peaux que les basques entretenaient avec l'Amérique du Nord. La loi salique ne s'appliquait pas au Pays basque, les femmes héritaient et avaient autorité sur les villes et les villages pendant les longs mois d'absences en mer des hommes. Elles avaient aussi leurs propres cultes, rites et danses ainsi qu'une grande connaissance de la botanique. Elles exerçaient nombres de métiers interdits aux femmes, comme la médecine et la pharmacie. Cette dernière les condamna rapidement au bûcher car les guérisseuses qui possédaient ce savoir étaient stigmatisées dans les manuels de démonologie. En effet, elles étaient souvent plus isolées, plus âgées et enseignaient leurs savoirs à l'oral aux plus jeunes femmes comme des formules magiques. Pierre de Lancre fit exécuter entre 80 et 600 femmes, hommes et enfants [66].

Même si la majorité des procès et des condamnations furent menés par des inquisiteurs laïcs, le clergé, et plus particulièrement les moines, participèrent à ces massacres en véhiculant une image diabolique de la femme. Cette image se basait sur la philosophie de Platon et sur celle d'Aristote qui démontraient l'infériorité naturelle de la femme par rapport à l'homme. La femme imparfaite et impuissante était née pour obéir et l'homme pour commander. Ainsi, les sermons et la littérature religieuse des moines dépeignaient « une femme dépourvue de toute humanité ou d'une quelconque richesse psychologique : elle n'est rien d'autre que la projection du désir, coupable, de l'homme. » [63]. Le développement des prédicateurs et la croissance de leur influence aidèrent grandement à répandre cette vision. Les prédicateurs étaient des hommes

reconnus et écoutés du peuple car ils avaient obtenu un diplôme en théologie à l'université et combattaient l'« apostasie » (personne qui renie la foi chrétienne).

Le phénomène des sorcières ne fut pas uniquement lié à la religion, d'autres théories nous expliquent qu'il a pu être due à plusieurs crises. À cette période de notre histoire, l'Europe rencontrait plusieurs crises sanitaires comme la peste noire* en 1348 qui dura 4 ans et décima un tiers des européens ; des crises religieuses comme la Réforme protestante qui entraina une Contre-Réforme catholique très stricte ; et des crises économiques dues à de mauvaises récoltes qui entrainèrent famines, guerres civiles et étrangères. Tout cela amena à la persécution des minorités, comme celle des lépreux, des juifs dont la description se rapproche de celle de la sorcière, et des homosexuels. Comme le dit Jules Michelet : « D'où date la Sorcière ? Je dis sans hésiter : des temps du désespoir. » (Michelet J., La sorcière, Paris : Librairie Marcel Didier, 1952, p. 57).

En 1782, en Suisse Anna Göldin fut la dernière condamnée pour sorcellerie d'Europe, elle mourut par décapitation (Figure 18).

*Petite anecdote :
« En 1233, une bulle du pape Grégoire IX avait déclaré le chat « serviteur du diable ». Puis en 1484, Innocent VIII ordonna que tous les chats vus en compagnie d'une femme soient considérés comme des familiers ; les « sorcières » devaient être brûlées avec leurs animaux. L'extermination des chats contribua à augmenter la population des rats, et donc à aggraver les épidémies de peste – pour lesquelles on blâmait les sorcières… Mathilda Joslyn Gage remarquait, en 1893, la persistance de la méfiance envers les chats noirs héritée de cette époque, qui se traduisait par la moindre valeur de leur fourrure sur le marché. » [57]

PARTIE II : OÙ EN SOMMES-NOUS, AUJOURD'HUI, DANS LE MILIEU PHARMACEUTIQUE ?

I- Introduction à l'industrie pharmaceutique

Cette partie a été rédigée après lecture des références bibliographiques [67]

I.1. La féminisation des différents secteurs

L'industrie pharmaceutique est un secteur qui emploie 99 310 personnes salariés en 2020 (130 100 en 2019 si on rassemble tous les établissements qui appliquent la convention collective de l'industrie pharmaceutique). Parmi ces employés, 56,3% sont des femmes ce qui en fait l'un des secteurs les plus féminisés de l'industrie. De plus, en 2021 on dénombre 74 039 pharmaciens inscrit à l'ordre, parmi eux 67,6% sont des femmes contre 66,3% en 2011.
De même dans les études de pharmacie on compte 65,6% de femmes dans l'année 2020-2021 sur les 15 850 étudiants-es de France [68][69].
En 2021, la moyenne d'âge des pharmaciens est de 46,7 ans, il existe une faible différence entre les genres, l'âge des hommes étant soit égal soit légèrement supérieur à celui des femmes. En effet, 35% des femmes ont moins de 40 ans contre 31% des hommes.

On peut partager en 6 secteurs l'industrie pharmaceutique :

- Secteur 1a : Officine : titulaires d'officine (56% des pharmaciens sont des femmes)
- Secteur 1b : Officine : adjoints d'officine et autres exercices (80% des pharmaciens sont des femmes)
- Secteur 2 : Industrie (64% des pharmaciens sont des femmes)
- Secteur 3 : Distribution en gros et exportation (53% des pharmaciens sont des femmes)
- Secteur 4 : Biologie médicale (60% des pharmaciens sont des femmes)
- Secteur 5 : Établissements de santé (74% des pharmaciens sont des femmes)
- Secteur 6 : Départements et collectivités d'outre-mer (58% des pharmaciens sont des femmes)

Une autre étude réalisée en 2020 par le LEEM (LEs Entreprises du Médicament) nous montre que le taux de féminisation diffère aussi selon la taille de l'entreprise, ainsi dans les microentreprises il y a 63,8% de femmes, dans les ETI 58,1% de femmes, dans les PME 58,3% de femmes et dans les grandes entreprises on retrouve le plus faible taux même si les femmes restent majoritaires, elles sont 53,1% [70].

I.2. Les violences sexistes et sexuels en pharmacie et dans la population générale

D'après le « Guide violences sexistes et sexuelles » publié par le gouvernement pour la journée internationale du 25 novembre 2018 : « Les violences sexistes ou sexuelles (harcèlements, agressions, viol…) recouvrent des situations dans lesquelles une personne impose à autrui un ou des comportement(s), un ou des propos (oraux ou écrits) à caractère sexuel. La notion de consentement est très importante. » [71].

Dans les études de pharmacie ?

Une étude récente réalisée en 2021 par l'ANEPF (Association Nationale des Étudiants en Pharmacie de France) sur les étudiants en pharmacie (2 103 répondants, dont 75,7% de femmes, 23.1% d'hommes) nous révèle la présence alarmante de violences sexistes et sexuels (VSS) dans le cadre des études.

Quelques chiffres à retenir de l'étude [2]:

- Plus d'une femme sur deux déclarent avoir fait l'objet de **remarques sexistes** au sein de l'université de la part d'autres étudiants (89%) mais aussi par des membres du personnel pédagogique de la faculté (30,3%).
- 48,4% déclarent avoir subi du **harcèlement sexuel**, définit dans l'étude par des propos à connotation sexuelle répétés, (contre 18,5% d'hommes) de la part d'autres étudiants (91,4%) et du personnel pédagogique de la faculté (13,9%).
- 27% déclarent avoir subi des **agressions sexuelles** durant leur cursus universitaire (contre 13,2% d'hommes) de la part d'autres étudiants (83,4%), par le corps enseignant (4.4%) et par le personnel administratif (3%).
- 19% des étudiantes ont subi des **agressions sexuelles** (contre 8% d'hommes sondés) dans le cadre d'un stage ou le milieu professionnel et plus d'une fois sur deux il s'agit d'un cadre ou le supérieur hiérarchique.

- 4,2% ont subi un **viol** soit 68 étudiantes de l'étude (contre 8 hommes). On dénombre aussi 2 viols en milieu professionnel subis par des femmes.

Dans le milieu hospitalier, les remarques sexistes et les harcèlements sexuels sont causés en majorité par des médecins (37,7%) puis des patients et des internes.

Dans la population générale française dans le travail ?

Selon le guide des VSS publié en 2018, 6% des agressions sexuelles commises se font dans le cadre du travail, 20% des femmes actives indiquent avoir subi du harcèlement sexuel dans leur vie professionnelle (chiffres stables entre 1991 et 2014). Les hommes subissent aussi ces violences au travail même si les femmes restent 3 fois plus souvent les victimes, et dans 98% des cas les hommes en sont les auteurs [71][72].
Pour la prise en charge et la parole, seules 3 victimes sur 10 rapportent les cas de harcèlement sexuel à leur hiérarchie et 30% n'en parlent jamais [73].

Une étude réalisée par Ifop en 2019 sur « l'étendue des violences sexistes et sexuelles subies par les Européennes sur leur lieu de travail » rejoint ces chiffres et nous en apporte d'autres. En effet, près d'une française sur trois (30%) a déjà été harcelée ou agressée sexuellement sur son lieu de travail, 11% admettent « avoir déjà eu au cours de leur carrière un rapport sexuel « forcé » ou « non désiré » avec quelqu'un de leur milieu professionnel » [74].

Les personnes les plus touchées par ces violences diffèrent en fonction de l'âge, la situation géographique, l'orientation sexuelle ou religieuse, l'environnement de travail masculin ou le port forcé de tenues montrant leurs formes, leur poitrine ou leurs jambes, entre en compte. Les plus touchées sont des femmes [74][75] :

- De moins de 30 ans (42%). Le pourcentage diminue avec l'âge.
- Habitant dans les villes-centre (27% contre 18% dans les communes rurales)
- D'orientation sexuelle bis ou lesbiennes (36% contre 21% pour les hétérosexuelles)
- De minorités religieuses (40% des musulmanes contre 26% des protestantes et 20 % des catholiques)
- D'un environnement professionnel avec un faible niveau de mixité sexuelle ou le port d'une tenue de travail obligeant les femmes à montrer leurs formes, leur poitrine ou leurs jambes.

L'étude Ifop nous montre aussi que les harceleurs ne sont pas en majorité un-e supérieur-e hiérarchique mais plutôt des collègues sans autorité hiérarchique ou extérieurs comme des clients ou des fournisseurs.
De plus, les signalements restent rares, de 9% à 16% en parlent au sein de l'entreprise afin de résoudre le problème, contre 33% à 47% qui n'en parlent pas [74].

Pour la suite nous allons nous concentrer sur l'industrie pharmaceutique et les études de pharmacie.

II- Introduction au questionnaire

II.1. Définitions

Dans le questionnaire nous parlons des violences sexistes et sexuelles citées un peu plus haut, je vais définir ici les différents termes.

Le sexisme est une idéologie qui repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Ses manifestations sont très diverses : des formes à l'apparence anodines (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtre) [4].

La misogynie est une attitude de mépris, voire de haine, pour les femmes [4].

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (Article 222-33 du code pénal). Il s'agit d'une infraction, passible d'une peine de prison de 2 ans et 30 000 euros d'amende, pouvant aller jusqu'à 3 ans et 45 000 euros d'amende [76].

Une agression sexuelle (autre que le viol) est définie par la loi comme étant un acte à caractère sexuel sans pénétration commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise (Article 222-22 du code pénal). Il s'agit d'une infraction passible d'une peine allant jusqu'à 5 ans de prison et 75 000 euros d'amende [77].

Un viol est défini par tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise (Article 222-23 du code pénal). Il s'agit d'un crime passible de 15 ans de prison avec de nombreuses circonstances aggravantes [78].

II.2. Objectifs

Dans la première partie du questionnaire, l'objectif était de faire un point sur l'acquisition de responsabilités et la satisfaction professionnelle des femmes dans l'industrie pharmaceutique.
Dans la deuxième partie, l'objectif était de faire un point sur les violences sexistes et sexuelles dans l'industrie pharmaceutique ainsi que dans les études de pharmacie. Le but est de mettre en lumière les différentes violences qu'une femme peut rencontrer, tout au long de sa vie, dans ce secteur. Pour cela le questionnaire cherche à montrer s'il y a présence ou non de ce type de violences et s'il existe une différence en fonction de :

- L'âge
- Le secteur
- Le genre
- La position hiérarchique

Par ailleurs, des questions ont été posées pour évaluer le soutien recherché et l'encadrement apporté par ce milieu professionnel.

II.3. Méthodologie

Le questionnaire était adressé aux étudiants-es en pharmacie de France, aux femmes et aux hommes qui travaillent ou qui ont travaillé dans l'industrie pharmaceutique en France. L'âge variait entre 18 ans et plus de 65 ans.
Les personnes répondaient à un questionnaire anonyme type Google Forms en ligne afin d'avoir une diffusion et un recueil de données simplifiées. Le questionnaire se composait de questions à choix unique et à choix multiples, avec commentaires (Annexe 1).
Le questionnaire a été diffusé aux universités par courriel ainsi que par des associations étudiants-es en février 2022. Afin de toucher une vaste audience de professionnels, nous l'avons aussi diffusé sur les réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn) à la même date.

II.4. Présentation du questionnaire

Vous trouverez le questionnaire en Annexe 1.

II.5. Analyse des résultats

II.5.1. Description de la population ayant répondu au questionnaire

Le questionnaire a rassemblé 620 réponses provenant de 79,5% de femmes (493) et 20,5% d'hommes (127).

Cette première partie concerne les questions [1 à 6] du questionnaire.

Population féminine

La population féminine est redistribuée par tranche d'âge (Figure 19). On compte 207 réponses chez les 18-25 ans, 216 chez les 25-35 ans, 45 chez les 35-45 ans et 25 chez les 45 ans et plus.

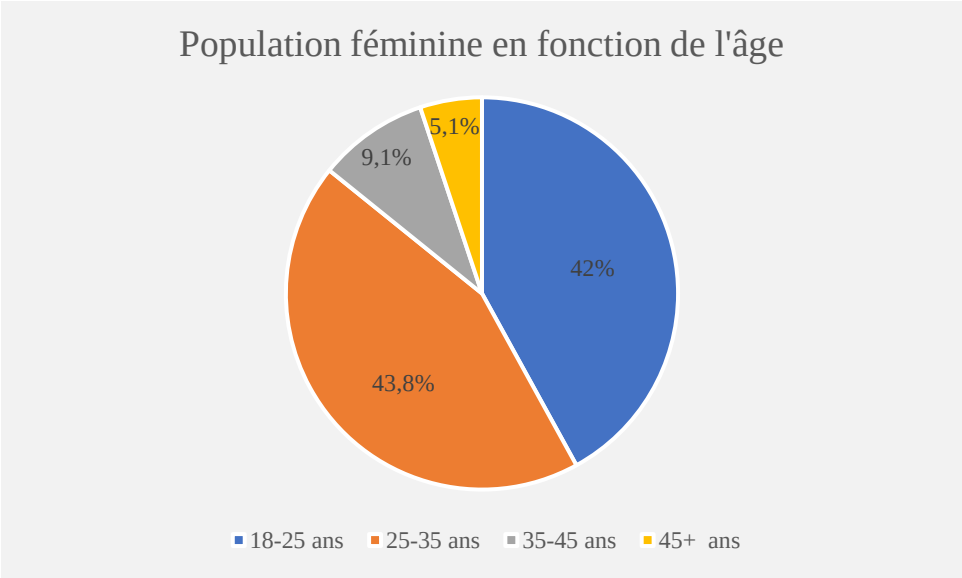


Figure 19 : Population féminine en fonction de l'âge

88,6% des femmes qui ont répondu ont fait ou font des études de pharmacie. 43,8% d'entre elles sont étudiantes, 43% sont salariées et 1,8% sont sans emploi (regroupant les personnes sans emploi, retraitées ou en congé maternité).

Les salariées, incluant aussi les étudiantes salariées, travaillent à 90,5% dans l'industrie, 7% en Officine, 1,5% en Biologie médicale et établissements de santé. 1,1% n'ont pas répondu à la question (Figures 20 et 21).

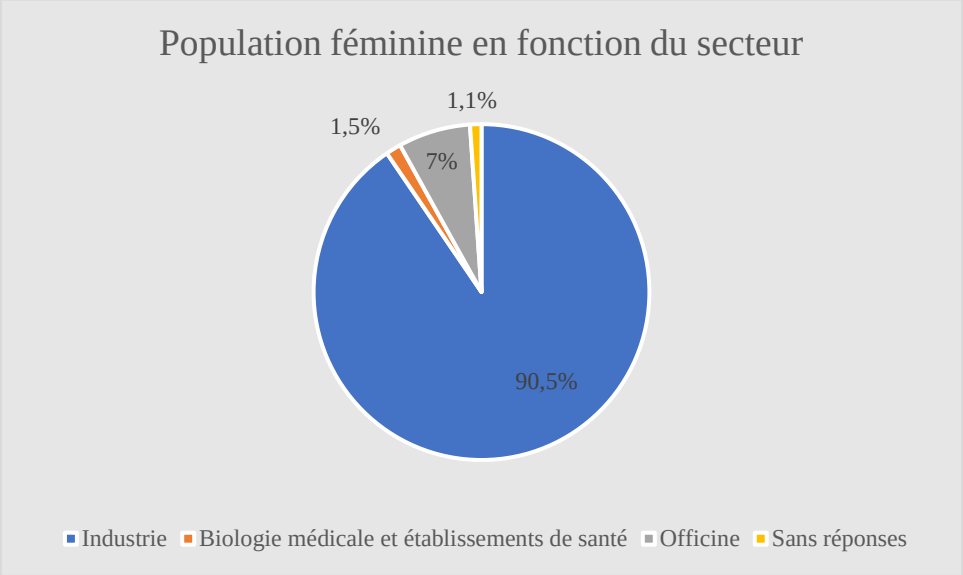


Figure 20 : Population féminine en fonction du secteur

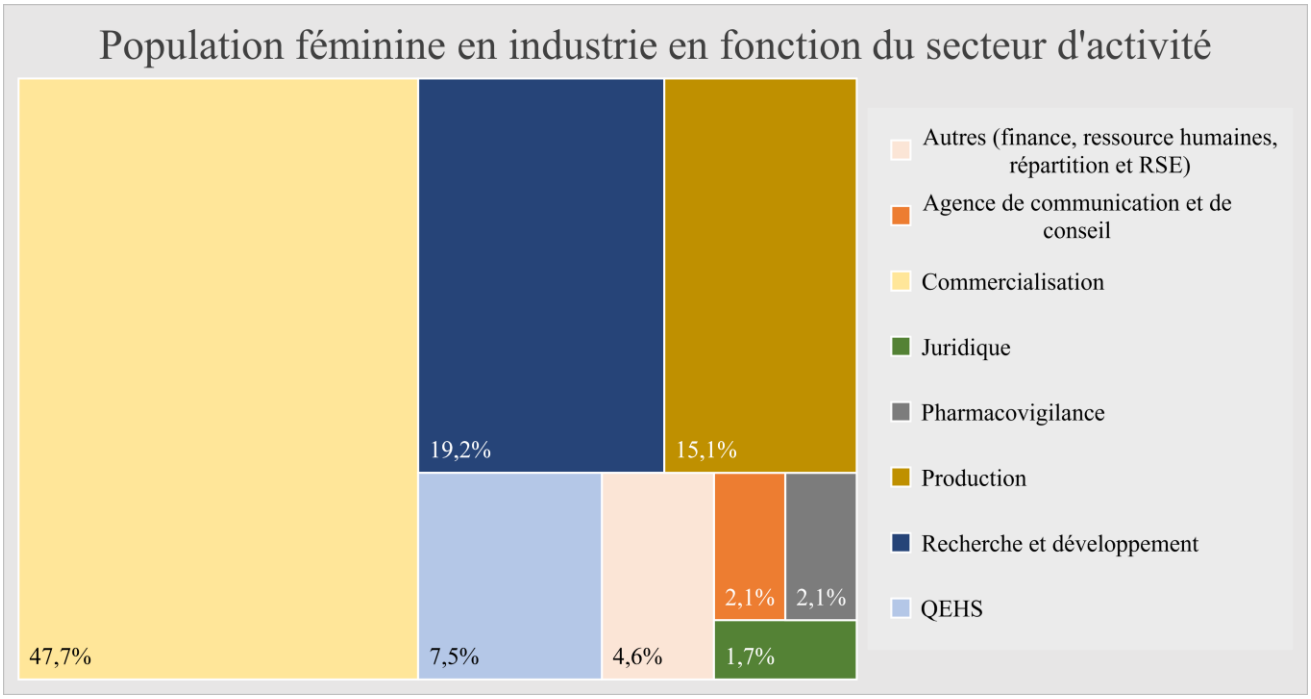


Figure 21 : Population féminine en industrie en fonction du secteur d'activité

La partie de l'industrie regroupant une majorité de réponses (90,5%), elle est recoupée en plusieurs parties, ainsi on retrouve (Figure 21):

- 47,7% des réponses de l'industrie en commercialisation
- 19,2% en recherche et développement

- 15,1% en production
- 7,5% en QEHS (Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement)
- 4,6% dans d'autres secteurs comme la finance, les ressources humaines, la répartition ou le RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises)
- 2,1% en agence de communication et de conseil
- 2,1% en pharmacovigilance
- 1,7% en juridique

Le secteur de la commercialisation regroupait 114 réponses de femmes, travaillant ou ayant travaillé dans ce secteur, soit 47,7% des réponses du secteur de l'industrie qui sont elles-mêmes subdivisées en 4 groupes :

- Les affaires médicales représentaient 21,1%
- Les affaires réglementaires représentaient 28,1%
- La promotion regroupait 43% de la commercialisation
- L'accès au marché représentait 7,9%

Le secteur de la recherche et du développement est découpé en 3 parties :

- La recherche représentait 43,5%
- Le développement représentait 41,3%
- Les enseignantes-chercheuses représentaient 15,2%

Population masculine

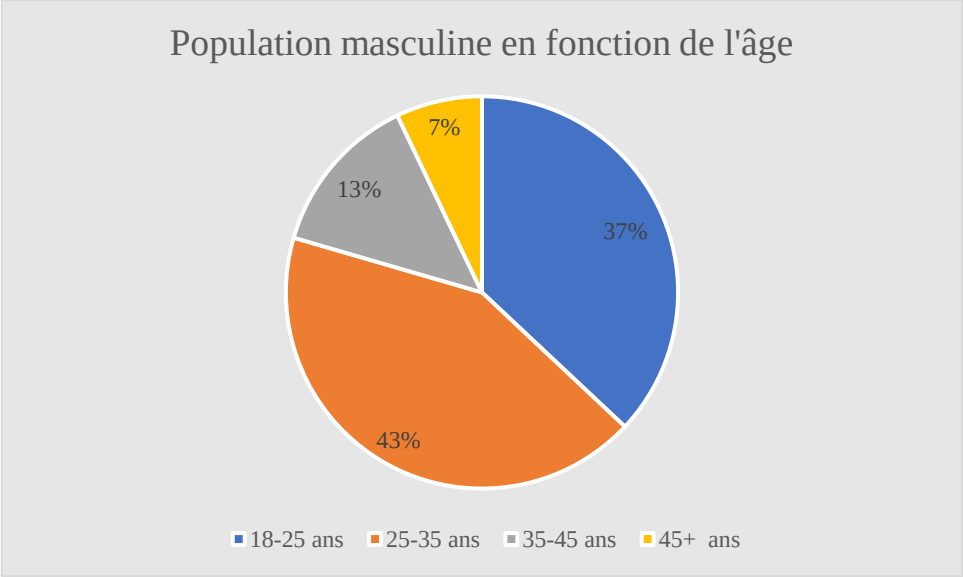


Figure 22 : Population masculine en fonction de l'âge

Parmi les réponses masculines on compte 88,9% d'hommes qui ont fait des études de pharmacie, 41,7% étaient étudiants, 57,5% étaient salariés et 0,8% sans emploi.

78,1% des hommes travaillaient dans l'industrie, 13,7% en officine et 9,8% en biologie médicale et établissements de santé.

Pour l'interprétation de la suite des résultats, nous n'avons pris en compte que les réponses des personnes de genre féminin.

II.5.2. Acquisition de responsabilités et satisfaction professionnelle

Cette partie regroupe uniquement les personnes ayant répondu « en activité » ou « sans emploi » dans la partie introduction du questionnaire (questions [1 à 6]). De plus, l'analyse porte sur les réponses apportées aux questions [7 à 11] sur l'accès à l'emploi et l'évolution professionnelle.

La population féminine ayant répondu à cette partie du questionnaire était composée de 284 femmes dont 89,4% étaient satisfaites de leur poste. Parmi ces dernières, 36,2% occupaient un poste à responsabilités. Chez les femmes qui n'occupaient pas de postes à responsabilités soit 182, 69,2% d'entre elles souhaitaient en obtenir un et cela augmentait à 71% chez les femmes qui étaient satisfaites de leur poste.

Parmi les femmes qui occupaient un poste à responsabilités, 34,3% ont rencontré des obstacles pour l'obtenir. Chez les femmes qui n'étaient pas satisfaites de leur travail et qui occupaient ce type de poste, 60% ont rencontré des obstacles.

Pour la question 11 portant sur les obstacles rencontrés pour un poste à responsabilités, les obstacles sont regroupés du plus fréquent au moins fréquent dans le tableau 1 ci-dessous. Pour cette question plusieurs réponses étaient possibles, j'ai ajouté 2 réponses qui revenaient souvent dans « autres » à savoir « équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle » et le « jeune âge ». Ce dernier n'est mentionné que dans la tranche d'âge 25-35 ans.

Tableau 1 : Les obstacles rencontrés chez les femmes en général pour obtenir le poste à responsabilités qu'elles occupent aujourd'hui

Question 11 : Les obstacles rencontrés pour un poste à responsabilités	**Réponses**	**%**
Non-reconnaissance de votre travail	16	45,7%
Mauvaise ambiance de travail	13	37,1%
Collègues de genre différent favorisés	12	34,3%
Grossesse et/ou grossesse potentielle	6	17,1%
Équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle	5	14,3%
Jeune âge	3	8,6%
Parent isolé	2	5,7%
Autres	7	20,0%

Majoritairement les obstacles rencontrés portaient sur la non-reconnaissance du travail effectué, la mauvaise ambiance de l'équipe et le genre féminin (Tableau 1).

Réponses aux questions 7 à 10 par tranche d'âge

Les femmes étaient généralement satisfaites de leur poste, comme vu précédemment mais elles l'étaient plus chez les 18-25 ans (92,6%) et les 45 ans et plus (96%) (Figure 23).

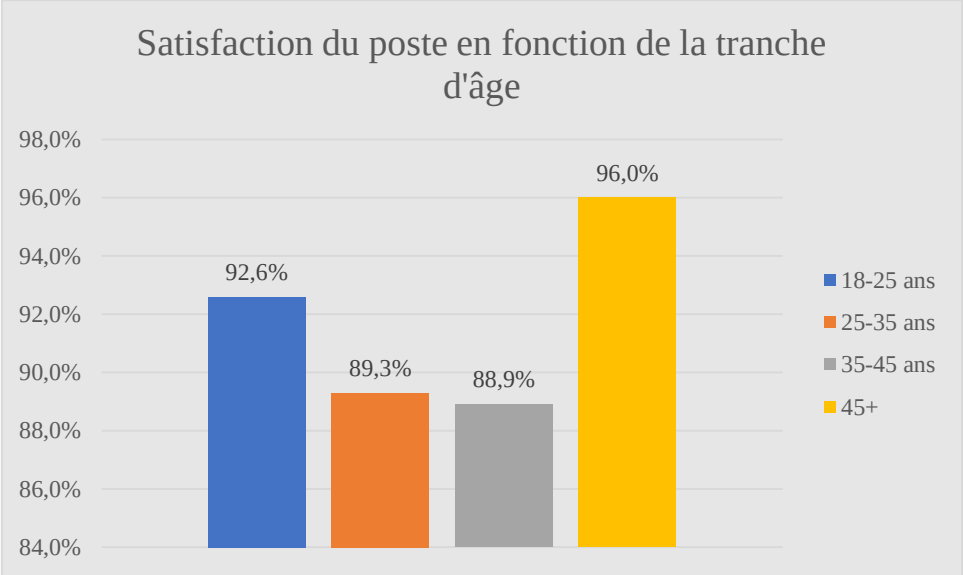


Figure 23: Satisfaction du poste en fonction de la tranche d'âge

Le nombre de femmes qui occupaient un poste à responsabilité augmentait de 18 à 45 ans et se stabilisait au-delà, passant respectivement de 11,1% à 72% (Figure 24).

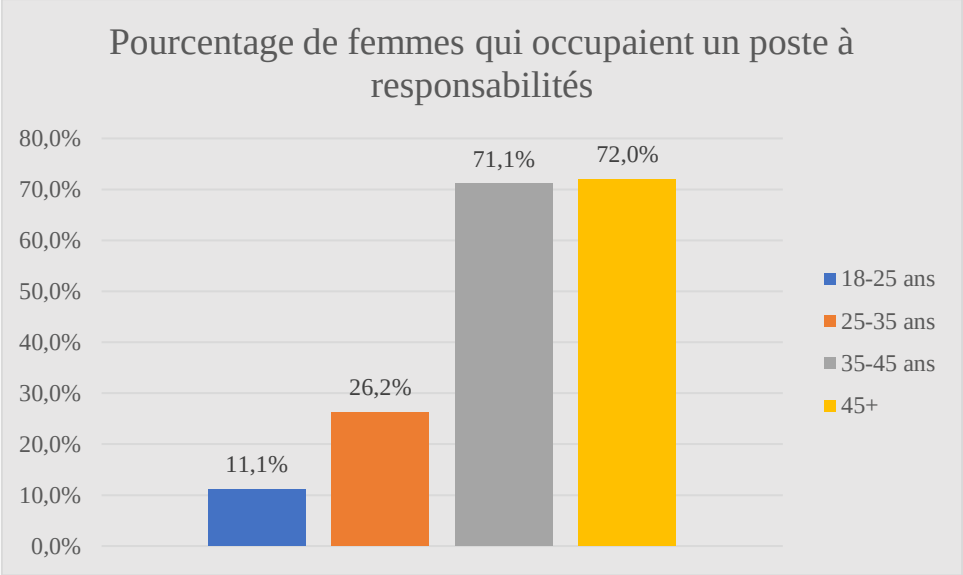


Figure 24 : Pourcentage de femmes qui occupaient un poste à responsabilités en fonction de l'âge

Chez les personnes, satisfaites ou non de leur travail, et qui n'occupaient pas de poste à responsabilités, on a pu observer un désir de responsabilités très fort chez les 18-25 ans de 83,3% diminuant légèrement chez les 25-35 ans (72,5%) puis fortement passant à 30,8% chez les 35-45 ans, soit une diminution de plus de la moitié (Figure 25).

Toutes fois, chez les personnes qui étaient satisfaites de leur travail et qui n'avaient pas de postes à responsabilités le souhait d'en obtenir ne diffèrait pas en fonction de l'âge.

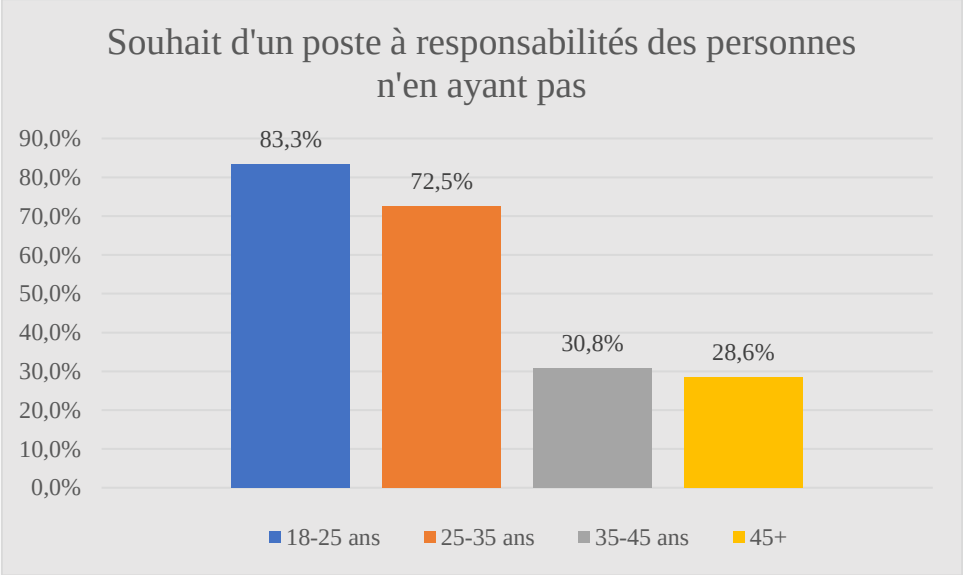


Figure 25 : Pourcentage de personnes n'ayant pas de poste à responsabilités et souhaitant en obtenir un en fonction de l'âge

Chez les femmes qui occupaient un poste à responsabilités, presque la moitié des 35-45 ans avaient rencontré des obstacles pour l'obtenir, contre 28,6% chez les 25-35 ans et 33,3% chez les plus de 45 ans (Figure 26).

Les femmes jeunes de moins de 25 ans n'avaient quant à elles pas rencontré d'obstacles mais rappelons que dans cette tranche d'âge elles n'étaient que 11,1% à occuper ce type de poste contre 71,1% chez les 35-45 ans (Figure 24).

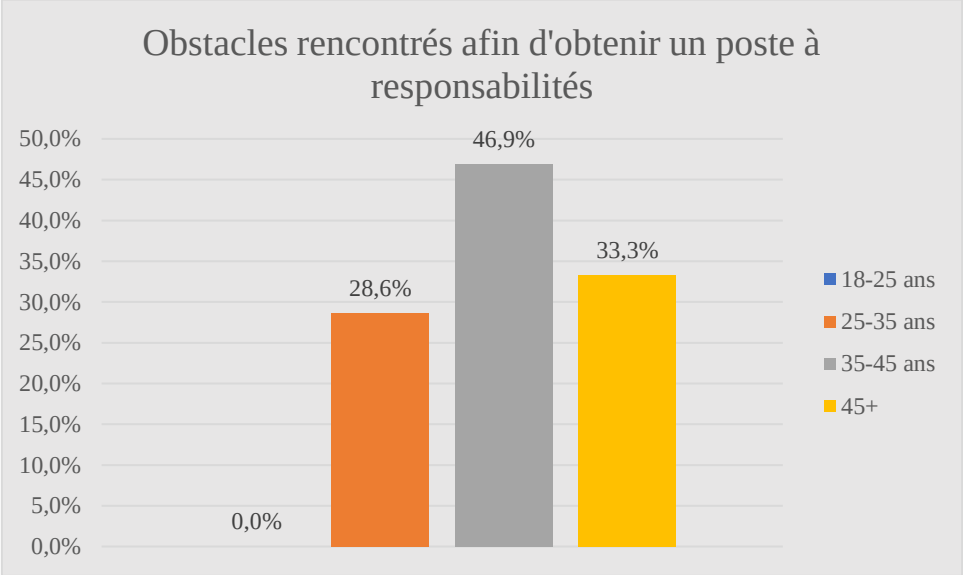


Figure 26 : Obstacles rencontrés afin d'obtenir un poste à responsabilités en fonction de la tranche d'âge

Quels sont les obstacles les plus souvent rencontrés

Chez les 18-25 ans, cette partie ne sera pas évoquée, car il n'y a pas de réponse à cette question. Chez les 25-35 ans, le genre (35,7%) était le deuxième obstacle le plus rencontré alors qu'il était le troisième dans la population générale. La « mauvaise ambiance au travail » restait majoritaire à 42,9%, mais la « non-reconnaissance du travail » arrivait au même niveau que le « jeune âge » uniquement dans cette tranche d'âge (Tableau 2).

Tableau 2 : Les obstacles rencontrés chez les femmes de 25 à 35 ans pour obtenir le poste à responsabilités qu'elles occupent aujourd'hui

Question 11 : Les obstacles rencontrés pour un poste à responsabilités	**Réponses**	**%**
Mauvaise ambiance de travail	6	42,9%
Collègues de genre différent favorisés	5	35,7%
Non-reconnaissance de votre travail	3	21,4%
Jeune âge	3	21,4%
Grossesse et/ou grossesse potentielle	2	14,3%
Autres	2	14,3%
Équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle	1	7,1%
Parent isolé	0	0,0%

Chez les 35-45 ans, la non-reconnaissance du travail représentait l'obstacle majeur (66,7%). Le genre était aussi le deuxième obstacle le plus rencontré comme pour les 18-25 ans et la mauvaise ambiance de travail se retrouvait en 2ème position (33,3%). Les grossesses et l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle étaient le troisième obstacle le plus rencontré (Tableau 3).

Tableau 3 : Les obstacles rencontrés chez les femmes de 35 à 45 ans pour obtenir le poste à responsabilités qu'elles occupent aujourd'hui

Question 11 : Les obstacles rencontrés pour un poste à responsabilités	**Quantité**	**%**
Non reconnaissance de votre travail	10	66,7%
Collègues de genre différent favorisés	5	33,3%
Mauvaise ambiance de travail	5	33,3%
Grossesse et/ou grossesse potentielle	4	26,7%
Équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle	4	26,7%
Autres	3	20,0%
Parent isolé	1	6,7%
Jeune âge	0	0,0%

Chez les 45 ans et plus les obstacles les plus rencontrés étaient les mêmes que pour la tranche d'âge précédente (Tableau 4).

Tableau 4 : Les obstacles rencontrés chez les femmes de 45 ans et plus pour obtenir le poste à responsabilités qu'elles occupent aujourd'hui

Question 11 : Les obstacles rencontrés pour un poste à responsabilités	**Quantité**	**%**
Non reconnaissance de votre travail	3	50,0%
Collègues de genre différent favorisés	2	33,3%
Mauvaise ambiance de travail	2	33,3%
Autres	2	33,3%
Parent isolé	1	16,7%
Grossesse et/ou grossesse potentielle	0	0,0%
Équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle	0	0,0%
Jeune âge	0	0,0%

Sur la moyenne de toutes les réponses sans distinction d'âge, les 3 obstacles les plus rencontrés étaient la « non-reconnaissance de votre travail » puis la « mauvaise ambiance au travail » et enfin les « collègues de genre différent favorisés ». Or si l'on regarde les populations par tranche d'âge on remarque que pour chacune d'entre elles l'obstacle « collègues de genre différent favorisés » était le deuxième obstacle le plus fréquent.

II.5.3. Problèmes rencontrés : sexisme et misogynie

La partie « propos à caractère misogyne ou sexiste » commençait à la question 12 jusqu'à la question 48 incluse. Elle se coupait en deux parties, une partie dans le cadre des études et une dans le cadre du travail.

Réponses des femmes étudiantes et salariées dans le cadre des études

Sans distinction d'âge, 62,3% des femmes affirmaient avoir déjà subi des propos sexistes ou misogynes au cours de sa vie et parmi elles 44% pendant leurs études. D'après les réponses, elles subissaient ce type de remarques 1 à 2 fois par mois (84,4%), 1 fois par semaine (10,4%). Cela touchait majoritairement les étudiantes de 1er et 2ème cycle (respectivement 67,4% et 61,5%) même si 28,9% des étudiantes de 6ème année, toutes filières confondues, étaient touchées également.

Dans 62,2% des cas, ces propos étaient entendus en cours, dans 54,8% des cas au sein même d'un stage et pour 34,1% des étudiantes ce fut le cas lors d'un job étudiant en pharmacie. Il ne s'agissait pas de cas isolés car ils étaient le fruit à 88,1% de plusieurs personnes différentes qui étaient presque à l'unanimité des hommes (98,5%) contre 31,9% de femmes. On note également que les enseignant-es étaient la source de propos sexistes ou misogynes dans 54,8% des cas et les étudiant-es dans 41,5%. Dans 40% des cas, les personnes étaient des professionnels de santé (Tableau 5).

Tableau 5 : Position de l'agresseur-euse dans la population féminine en général

Position de l'agresseur-euse	Effectif	%
Enseignant	74	54,8%
Étudiant-e	56	41,5%
Professionnel santé	54	40,0%
Supérieur hiérarchique	31	23,0%
Votre responsable	28	20,7%
Formateur	16	11,9%
Personnel administratif	16	11,9%
Autres (patient, clients, collègue neutre)	16	11,9%

Par la suite, seules 5,9% des femmes avaient signalé ce type de comportement et dans 50% des cas elles se sont confiées à leur famille, leurs amis ou leur supérieur hiérarchique (Figure 27). Parmi les femmes qui n'avaient pas fait de signalement 26% d'entre elles craignaient que cela impacte leur avenir et 70,9% d'entre elles ne se sentaient pas légitime de témoigner.

D’après les réponses du questionnaire, toutes les femmes qui avaient fait un signalement disaient avoir reçu du soutien, dans 50% des cas par leur entourage et l’entreprise, et dans 25% des cas par l’université. Pourtant, chez les étudiantes qui n’avaient pas signalé ce comportement 5,5% avaient subi des pressions à la fois de la part l’entourage (57,1% des cas) mais aussi de l’entreprise (42,9%) et de l’université (28,6%).

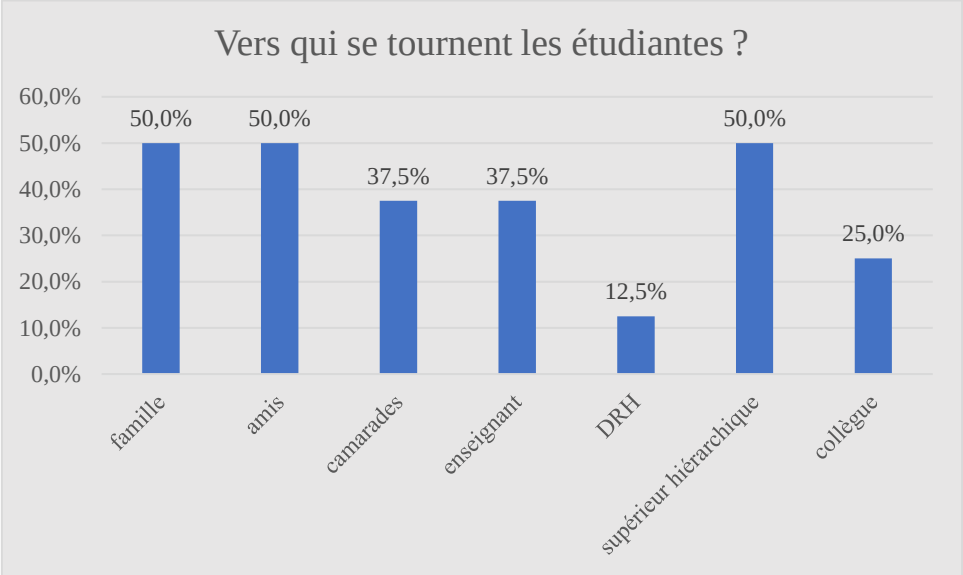


Figure 27 : Vers qui se tournent les étudiantes pour signaler des propos misogynes ou sexistes ?

Dans les cas où les faits avaient été signalés, seulement 25% d’entre eux avaient abouti à une sanction disciplinaire.

Chez les étudiantes qui disaient avoir subi des propos de ce type durant leurs années d’études, 27,6% d’entre elles ne s’étaient pas rendu compte qu’ils s’agissaient de propos misogynes ou sexistes au moment des faits.

Par tranche d’âge

Ayant peu de réponses pour les 35-45 ans et les 45 ans et plus, nous avons fait le choix de regrouper les réponses en un seul groupe : celui des 35 ans et plus.

18-25 ans

Les femmes entre 18 et 25 ans étaient celles qui ont dit avoir reçu le plus de propos sexistes et misogynes durant leur vie sans distinction entre les études et le travail (68,1% pour les 18-25 ans, 56,9% pour les 25-35 ans et 61,4% pour les plus de 35 ans). Les femmes âgées entre 25-

35 ans étaient celles qui en ont reçu le plus durant leurs études de pharmacie (51,2% contre 42,6% chez les 18-25 ans et 27,9% pour les plus de 35 ans).
Pour les femmes qui avaient entre 18-25 ans, elles étaient 91,7% à dire subir ce type de propos 1 à 2 fois par mois majoritairement (71,7%) durant le premier cycle des études même si une femme sur deux était toujours concernée en 2ème cycle. Les cours et les stages restaient les lieux les plus touchés (respectivement 63,3% et 50%) puis les jobs étudiants en pharmacie où un tiers des étudiantes rencontraient ce genre de problèmes.
Toutes les femmes qui ont répondu au questionnaire ont dit recevoir ces remarques par des hommes mais aussi à 26,7% par des femmes. Pourtant lorsqu'il s'agissait de faits isolés (donc commis par une seule personne) les coupables étaient tous des hommes.

Tableau 6 : Position de l'agresseur-euse chez les femmes de 18 à 25 ans

Position de l'agresseur-euse	**Effectif**	**%**
Enseignant	33	55,0%
Étudiant-e	25	41,7%
Professionnel santé	17	28,3%
Autres (patient, clients, collègue neutre)	11	18,3%
Votre responsable	10	16,7%
Supérieur hiérarchique	10	16,7%
Formateur	9	15,0%
Personnel administratif	7	11,7%

Les enseignants restaient à 55% les personnes responsables de propos misogynes ou sexistes puis les étudiants-es (41,7%) et 28,3% étaient des professionnels de santé (Tableau 6).

Seules 3.3% (2 personnes) d'entre elles ont signalé les faits pourtant elles étaient 75,9% à s'être rendues compte du caractère préjudiciable des propos sur le moment. En effet, 1 femme sur 4 qui n'a pas signalé les faits avouait craindre pour son avenir et 2 femmes sur 3 (67,2%) pensaient que leur témoignage ne serait pas entendu. D'ailleurs, elles étaient 2 à avoir subi des pressions de la part à la fois de l'entourage et de l'entreprise afin de ne pas signaler les évènements.
Pourtant parmi les femmes qui avaient signalé les faits, 100% avaient reçu du soutien de la part de leur entourage et de l'entreprise vers qui elles s'étaient tournées pour le signalement.
Aucun des signalements n'a abouti à une sanction disciplinaire.

25-35 ans

Chez les femmes qui avaient entre 25 et 35 ans au moment du questionnaire, 15,9% d'entre elles disaient avoir subi ce genre de comportement 1 fois par semaine et 79,4% 1 à 2 fois par mois. Cette fois, le 2ème cycle était le plus touché à 73% suivi du 1er cycle puis de la 6ème année de pharmacie sans distinction de filières.

Tableau 7 : Endroit où surviennent les propos misogynes ou sexistes chez les femmes de 25 à 35 ans

Lieu des propos	**Effectif**	**%**
En stage	38	60,3%
En cours	37	58,7%
En job étudiant en pharmacie	25	39,7%
Échange international	2	3,2%

Pour cette tranche d'âge, le stage était le lieu le plus cité à 60,3% puis en seconde position pendant les cours (Tableau 7). L'agresseur-euse étaient majoritairement un enseignant (54%) ou un professionnel de santé (47,6%) ou un étudiant (44,4%). Le supérieur hiérarchique était l'agresseur dans 1 cas sur 4 (Tableau 8).

Tableau 8 : Position de l'agresseur-euse chez les femmes entre 25 et 35 ans

Position de l'agresseur-euse	**Effectif**	**%**
Enseignant	34	54,0%
Professionnel santé	30	47,6%
Étudiant-e	28	44,4%
Supérieur hiérarchique	17	27,0%
Votre responsable	14	22,2%
Personnel administratif	8	12,7%
Formateur	6	9,5%
Autres (patient, clients, collègue neutre)	5	7,9%

Elles sont 9,5% à avoir signalé les faits en majorité à leur famille, leurs amis et leur supérieur hiérarchique (50%) (Figure 28). Cette fois, un tiers des signalements avaient abouti à une sanction disciplinaire. Pourtant, 90,5% d'entre elles n'ont jamais signalé les faits alors qu'elles s'étaient rendues compte des faits sur le moment à 71,9%. Parmi ces dernières, elles étaient 26,3% à craindre pour leur avenir, 78,9% à penser qu'elles ne seraient pas entendues et 5,3% à avoir subi des pressions en majorité par l'université (66,7%), l'entourage et l'entreprise (33,3%).

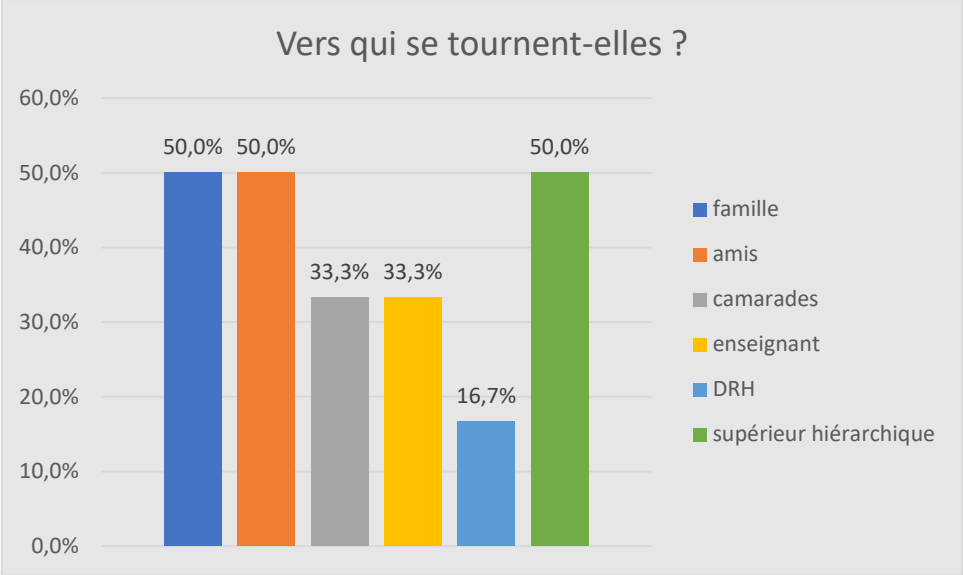


Figure 28 : Vers qui se tournent les femmes entre 25 et 35 ans

35 ans et plus

Chez les femmes de plus de 35 ans elles étaient 75% à entendre des propos misogynes et sexistes 1 à 2 fois par mois à chaque période de leur cursus étudiant (58,3% pour chaque cycle et la 6ème année). Elles témoignaient que les cours (75%) étaient le lieu où l'on était le plus susceptible d'entendre ce genre de propos même si 1 fois sur 2 cela survenait pendant un stage. Les faits n'étaient pas isolés à 91,7% et étaient induits par des hommes à chaque fois. 50% des étudiantes auraient aussi subi ce comportement de la part d'une femme.

Tableau 9 : Position de l'agresseur-euse chez les femmes de 35 ans et plus

Position de l'agresseur-euse	Effectif	%
Enseignant	**7**	**58,3%**
Professionnel santé	7	58,3%
Votre responsable	**4**	**33,3%**
Supérieur hiérarchique	4	33,3%
Étudiant-e	**3**	**25,0%**
Formateur	1	8,3%
Personnel administratif	**1**	**8,3%**
Autres (patient, clients, collègue neutre)	0	0,0%

Dans cette tranche d'âge, les supérieurs hiérarchiques étaient plus souvent mis en cause à 33,3% tout autant que le responsable. Les enseignants restaient majoritairement en cause (Tableau 9).

Dans ce groupe, aucune femme n'avait fait de signalement et seule 1 femme sur 2 s'était rendue compte au moment des faits qu'il s'agissait de propos à caractère misogynes ou sexistes. Elles

étaient 33,3% à avoir craint pour leur avenir si elles témoignaient et 2 femmes sur 3 chez les plus de 45 ans. De plus, 50% d'entre elles pensaient que leur témoignage ne serait pas entendu. Chez les femmes de 35 ans et plus, 2 femmes ont subi des pressions à la fois de leur entourage et de l'entreprise afin de ne pas signaler ces évènements.

Réponses des femmes dans le cadre du travail

Dans la population des femmes en général, on observait que 44% d'entre elles avaient déjà subi au cours de leur salariat des propos sexistes ou misogynies. Cela arrivait 3 fois sur 4 de temps en temps (1 à 2 fois par mois), dans 5,9% des cas cela arrivait souvent (1 fois par semaine), 3% des cas très souvent (plus d'une fois par semaine).

D'après les réponses, ce type de comportement touchait particulièrement les femmes entre 25 et 35 ans (72,6%) puis les 18-25 ans (17%) et diminuait avec l'âge (Figure 28). Pourtant, chez les femmes de plus de 45 ans, même si l'effectif restait faible, les propos sexistes et misogynes étaient entendus à tous les âges.

De plus, parmi les secteurs nous remarquons que l'industrie était majoritaire. En effet, 3 cas sur 4 se passaient en industrie, 1 cas sur 4 en officine contre 1 cas sur 8 en biologie médicale et les établissements de santé.

Les grandes entreprises qui comptent plus de 5000 employés-es étaient les plus touchées avec 36,3% des témoignages de propos sexistes et misogynes. Dans les entreprises de plus petites tailles (Microentreprise, PME, ETI) on rencontrait ce type de comportement dans les mêmes proportions (respectivement 25,2%, 25,9% et 26, 7%).

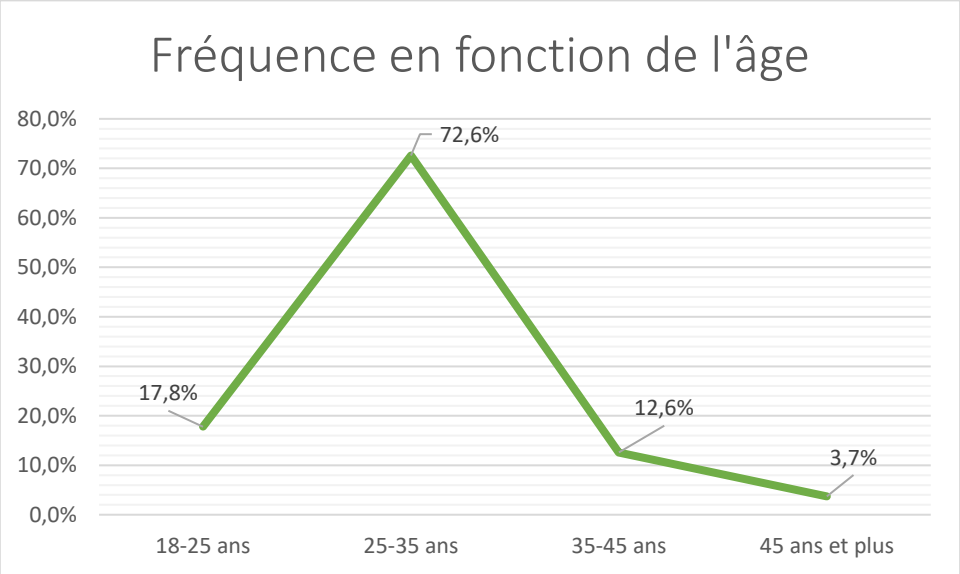


Figure 29 : Fréquence des propos en fonction de l'âge

Comme dans les études de pharmacie, les faits n'étaient pas isolés, car ils étaient le fait de plusieurs personnes dans 77% des cas à 96,3% causés par des hommes contre 15,6% par des femmes. De plus, 2 fois sur 3 il s'agissait de collègues. La fréquence des propos augmentait avec la différence de statut hiérarchique, 70,8% des personnes qui avaient subi ce genre de comportement avaient un statut hiérarchique inférieur à leur agresseur-euse et 61,8% un statut égal (Figure 30).

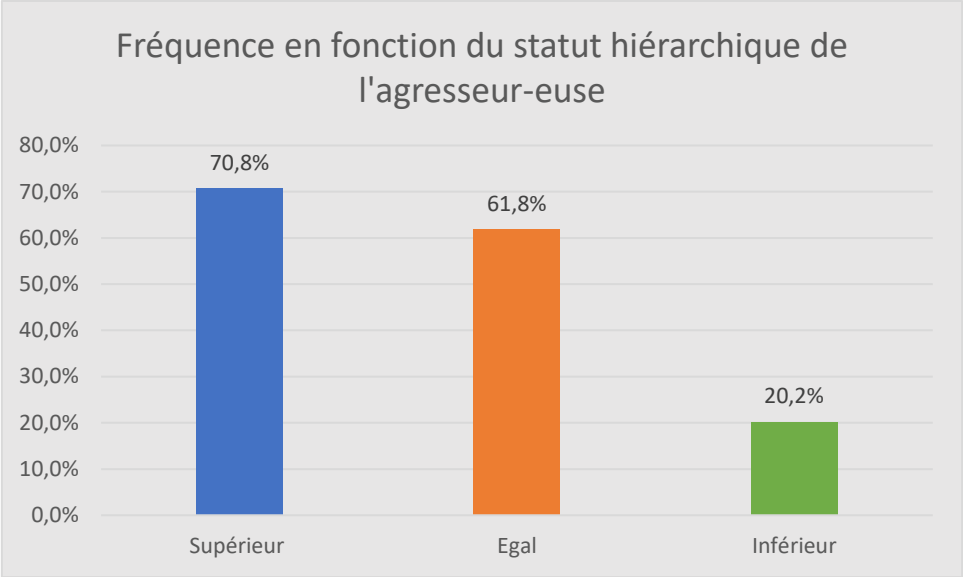


Figure 30 : Fréquence en fonction du statut hiérarchique de l'agresseur-euse

23% des femmes salariées avaient signalé les faits majoritairement à l'entreprise dans laquelle ils ont eu lieu, 67,7% à leur supérieur hiérarchique, 58,1% à leurs collègues et seulement 19,4% au DRH de l'entreprise. De plus, 1 femme sur 2 (45,2%) l'avait signalé à ses amis et 1 sur 4 (35,5%) à sa famille.

Á la différence des études, 1 personne sur 4 n'avait pas reçu de soutien et pour les personnes qui en avaient reçu, il venait de façon égale de l'entreprise et de l'entourage (59,1%). Les 2 personnes qui avaient reçu du soutien de la part de l'université (9,1%) étaient des enseignantes-chercheuses. Parmi les signalements (31) seuls 2 d'entre eux avaient abouti à une sanction disciplinaire.

3 femmes sur 4 n'avaient pas signalé les faits, pourtant 77,2% d'entre elles s'étaient rendues compte de la nature des propos au moment des faits. Un tiers de ces femmes craignaient pour leur avenir professionnel si elles témoignaient, deux tiers d'entre elles rapportaient ne pas avoir témoigné par peur de ne pas être entendues.

5,9% des femmes qui n'avaient pas témoigné avaient subi des pressions à 83,3% de l'entreprise et à 33,3% de l'entourage.

Par tranche d'âge

18-25 ans

Dans la population, parmi les femmes de 18-25 ans qui avaient été confronté à des propos misogynes et sexistes au cours de leur vie, 27,3% y étaient confrontées dans leur travail et cela de temps en temps, soit 1 à 2 fois par mois (dans 86,8% des cas). L'officine est le secteur le plus touché car il représente 60,5% des cas contre 28,9% en industrie et 7,9% en biologie médicale et établissements de santé. Les microentreprises étaient ainsi les plus touchées avec la même proportion que le secteur de l'officine (60,5%) puis les PMEs (18,4%), les ETI et les grandes entreprises représentants la même proportion (10,5%).
Ces actes n'étaient pas des actes isolés (à 73,7%) et étaient causés à 89,5% par des hommes. Pourtant lorsqu'il s'agit d'actes isolés, donc dues à une seule personne, il ne s'agit que d'hommes.
Pour cette tranche d'âge les collègues étaient la cause dans moins d'1 cas sur 2 (39,5%) et dans ce cas plus le statut hiérarchique de l'agresseur était élevé plus il était susceptible d'avoir un comportement déplacé (Figure 31).

Les personnes n'ont signalé ces évènements que dans 15,8% des cas et en majorité à l'entreprise dans laquelle elles se trouvaient aussi bien à leurs collègues qu'à leur supérieur hiérarchique (66,7%) puis se sont tournées vers leurs amis (33,3%) et leur famille (16,7%). Par la suite, trois quarts d'entre elles ont reçu du soutien à part égale de l'entreprise et de leur famille (60%). Pourtant, aucun des signalements n'a abouti à une sanction disciplinaire.

Les femmes qui n'avaient pas fait de signalement représentaient 73,7% des femmes qui avaient subi ce type de comportements. Pourtant 82,1% d'entre elles s'étaient rendu compte des faits sur le moment. Ainsi, 1 femme sur 4 a dit avoir craint pour son avenir et 3 femmes sur 4 ont dit que leur témoignage n'aurait pas été entendu. Parmi elles une femme a dit avoir subi des pressions pour ne pas témoigner de la part de l'entreprise responsable et de son entourage.

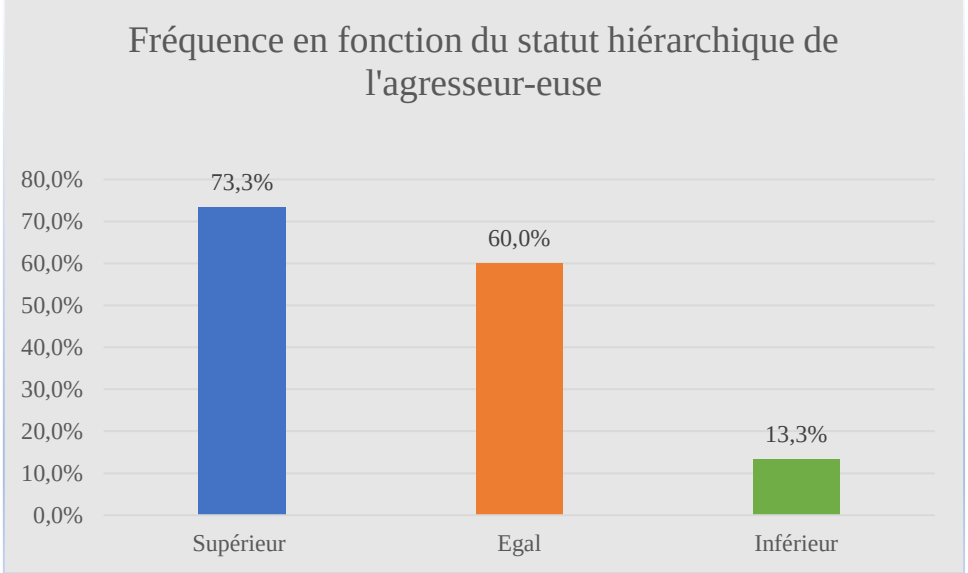


Figure 31 : Fréquence en fonction du statut hiérarchique de l'agresseur-euse chez les 18-25 ans

25-35 ans

Dans la population des 25-35 ans 56,9% disaient avoir été confronté à ce type de propos au cours de leur vie et parmi elles 52,8% durant leur travail. Majoritairement de temps en temps (86,2%) comme chez les 18-25 ans même si la fréquence augmentait. 7,7% avaient subi ce genre de comportement 1 fois par semaine et 4,6% plus d'une fois par semaine. Cette fois ci l'industrie était le secteur le plus touché à 78,5% contre 16,9% en officine et 12,3% en biologie médicale et établissements de santé.

Les grandes entreprises (>5000 employés) étaient cette fois-ci les plus touchées (46,2%), puis les PME (<250 employés) (29,2%), les ETI (<5000 employés) (23,1%) et les microentreprises (13,8%) (Figure 32).

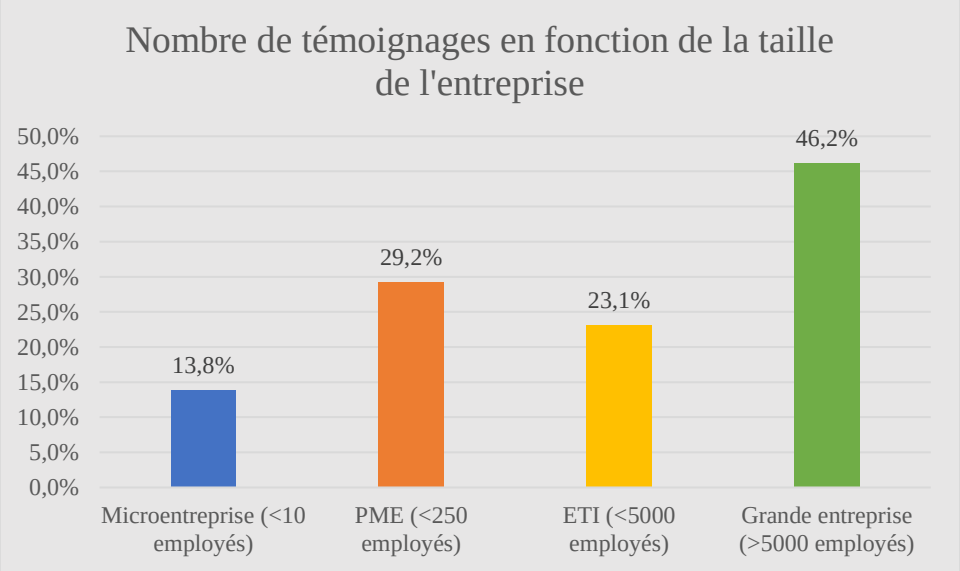


Figure 32 : Nombre de témoignages en fonction de la taille de l'entreprise chez les 25-35 ans

Dans 24,6% des cas il s'agissait de faits isolés uniquement dus à des hommes (100%) et dans les cas dus à plusieurs personnes, les hommes en étaient la cause dans 98,5% des cas. Pour cette tranche d'âge il s'agissait de collègues en majorité (75,4%) et le constat était le même pour la différence de statut hiérarchique. Les supérieurs hiérarchiques (73,5%) étaient les plus souvent responsables de comportements sexistes ou misogynes même si dans 1 cas sur 2 il s'agissait d'un collègue avec un statut hiérarchique égale (Figure 33).

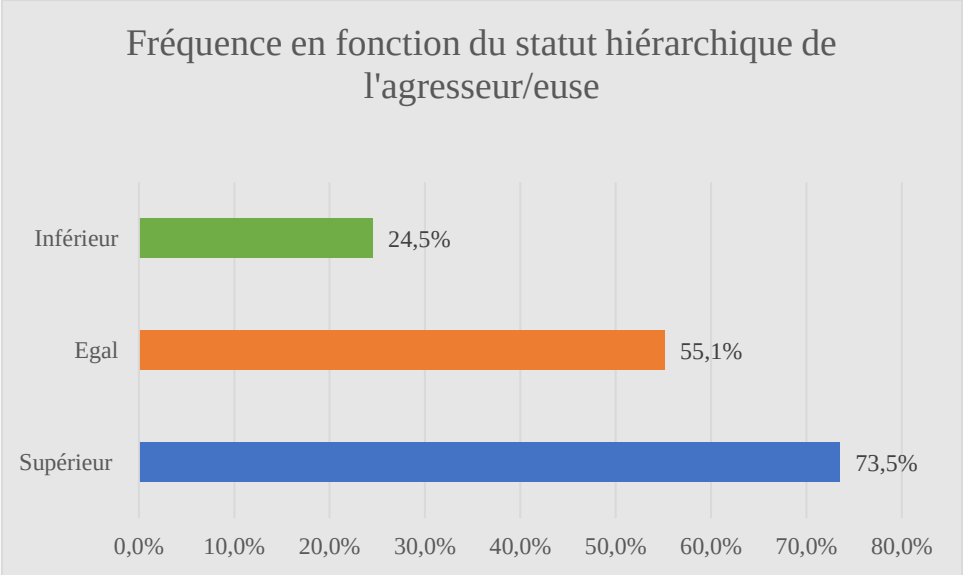


Figure 33 : Fréquence en fonction du statut hiérarchique de l'agresseur-euse chez les 25-35 ans

Dans cette tranche d'âge 1 femme sur 4 (15 au total) victimes de propos déplacés l'avait signalé en majorité au sein de l'entreprise, soit à des collègues à 60%, soit à leur supérieur hiérarchique le plus souvent (66,7%). Elles l'avaient aussi signalé à leur famille (40%) et leurs amis (53,3%) (Figure 34).

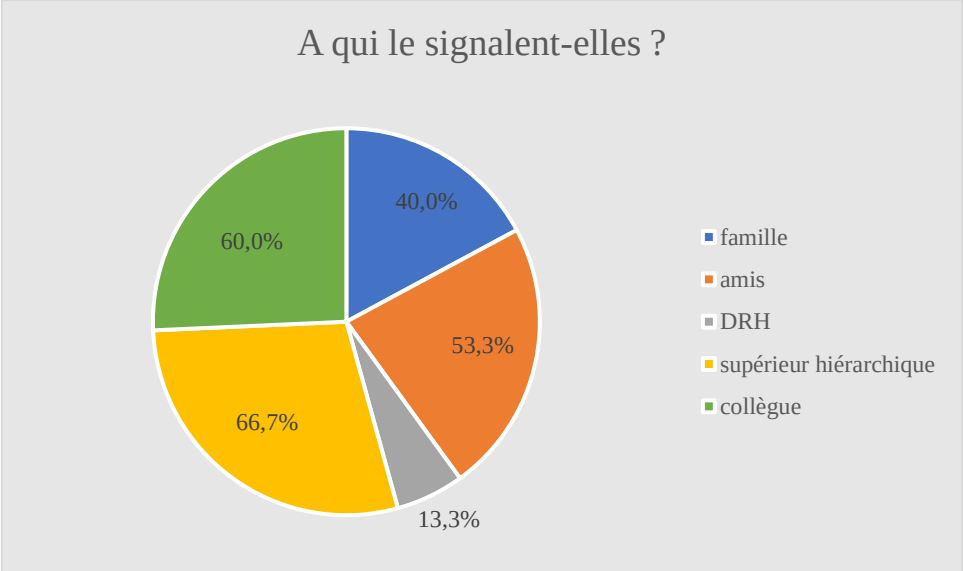


Figure 34 : A qui le signalent les femmes entre 25 et 35 ans ?

Parmi ces femmes la majorité avait reçu du soutien de son entourage (63,6%) et 54,5% de la part de l'entreprise. Dans 2 cas sur 15, soit 13,3% des signalements, une sanction disciplinaire a été donné.

Dans le groupe de femmes qui n'avaient pas signalé les faits, soit dans 3 cas sur 4, la grande majorité (72%) s'était pourtant rendue compte du caractère déplacé des propos. 40% des femmes disaient avoir craint pour leur avenir professionnel si elles témoignaient, 66% disaient qu'elles n'auraient pas été entendues. Parmi elles, 2 femmes sur les 50 qui n'avaient pas témoigné, avaient subi des pressions de la part de l'entreprise afin de ne pas témoigner.

35 ans et plus

Dans cette population, 74,4% des femmes disaient avoir subi des propos sexistes et misogynes dans le cadre de leur travail, 1 à 2 fois par mois (84,4%). Les secteurs d'activités étaient l'industrie à 84,4% et la biologie médicale et établissements de santé à 6,3%. Pour elles, les ETI étaient les entreprises les plus touchées (53,1%), puis les grandes entreprises (46,9%), les PME (28,1%) puis les microentreprises (6,3%). Ici aussi la majorité des propos étaient le fruit de plusieurs personnes différentes mais à 100% d'origine masculine, dans seulement 15,6% des cas les femmes étaient responsables aussi.

3 fois sur 4 il s'agissait d'un collègue et cette fois à 76% d'un statut hiérarchique égal (Figure 35).

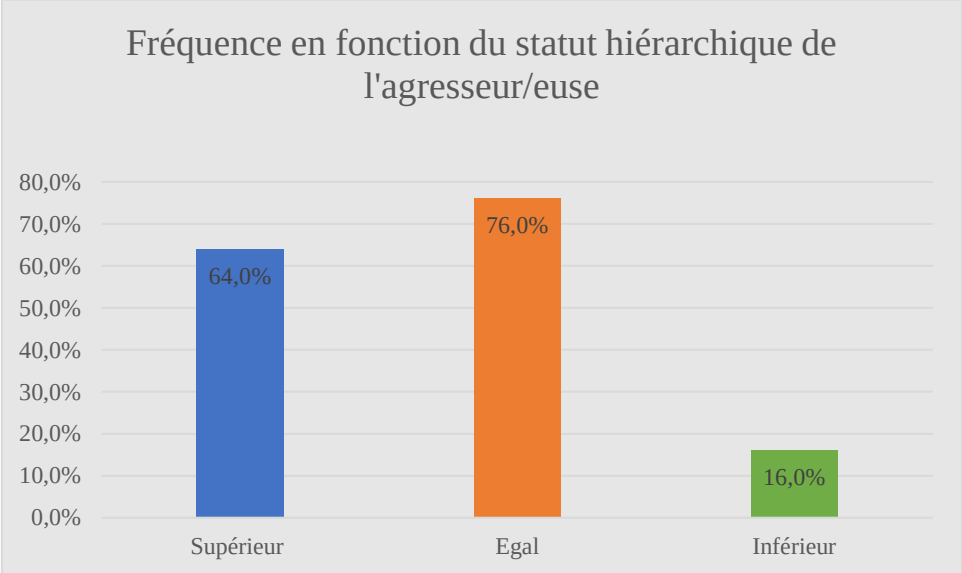


Figure 35 : Fréquence en fonction du statut hiérarchique de l'agresseur-euse chez les 35 ans et plus

Sur les 32 femmes qui disaient avoir rencontré des propos sexistes ou misogynes 10 les avaient signalé, soit 31,3%, il s'agissait du pourcentage le plus élevé parmi les tranches d'âge.

Les femmes signalaient majoritairement les faits à leur supérieur hiérarchique (70%) puis à leurs collègues dans 1 cas sur 2 (Figure 36). Elles avaient reçu du soutien dans 60% des cas à majorité de la part de l'entreprise (4/6) puis de leur entourage (3/6) et enfin de l'université (2/6). Aucun des signalements n'a abouti à une sanction disciplinaire.

Dans le groupe des femmes qui n'avaient pas signalé les faits, 81,8% avaient pourtant eu une bonne perception des faits sur le moment. 3 femmes craignaient pour leur avenir (13,6%) dont 2 avaient subi des pressions afin de ne pas témoigner. Plus de la moitié des femmes qui n'avaient pas témoigné (59,1%) ne se sentaient pas légitime de signaler les faits et 3 personnes sur 22 ont subi des pressions de la part de l'entreprise (2/3) et de l'entourage (1/3).

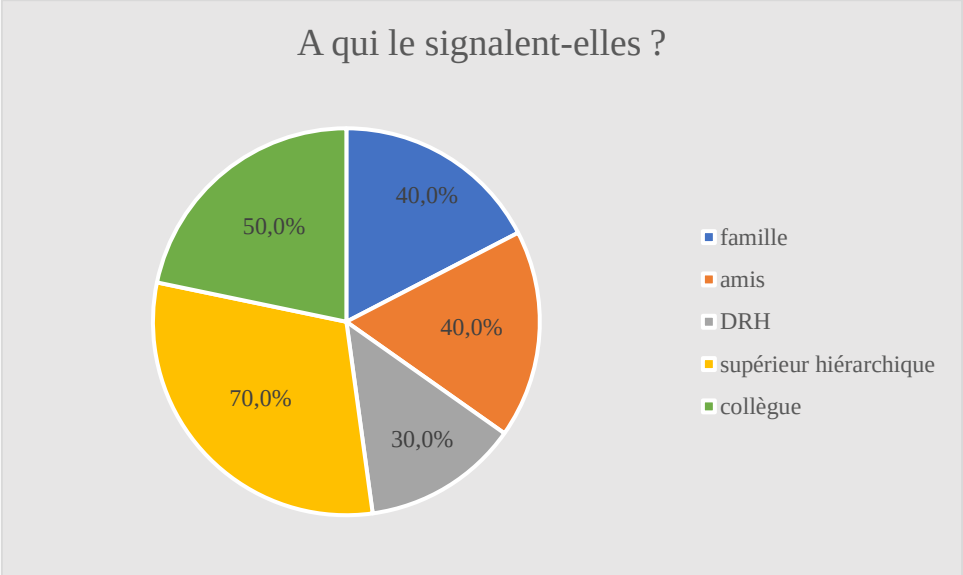


Figure 36 : A qui le signalent les femmes qui ont entre 35 ans et plus ?

II.5.4. Harcèlement sexuel

La partie « harcèlement sexuel » commençait à la question 49 jusqu'à la question 87 incluse. Elle se coupait en deux parties, une partie dans le cadre des études et une dans le cadre du travail.

Sur les 493 femmes qui ont répondu au questionnaire, 119 avaient été harcelées sexuellement dans leur vie soit 24,1%, parmi elles 16 % pendant les études et 12,6% dans le cadre de leur travail.

Lorsque l'on retranche les réponses en fonction de l'âge, on remarque que 33% des femmes de plus de 65 ans avaient déjà subi du harcèlement sexuel au cours de leur vie, 27,5% des 18-25 ans, 25% des 55-65 ans, 24,5% des 25-35 ans et 11,1% des 35-45 et 45-55 ans (Figure 37).

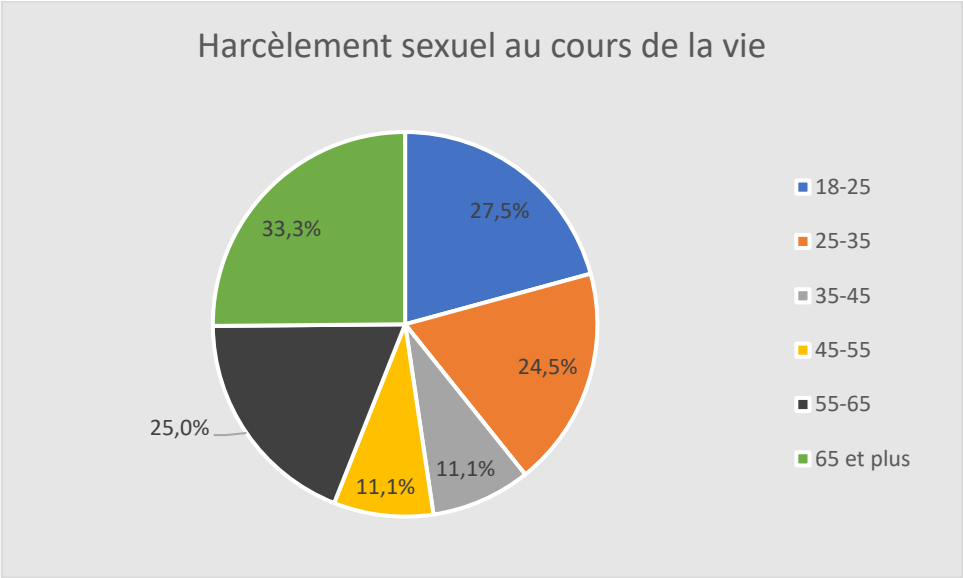


Figure 37 : Harcèlement sexuel au cours de la vie

Réponses des femmes dans le cadre des études

Dans cet échantillon de 19 réponses positives, on dénombre 6 femmes de 18 à 25 ans, 11 de 25 et 35 ans et 2 de 35 ans et plus.

Ainsi 26,3% disaient avoir connu 1 situation de harcèlement sexuel dans le cadre de leurs études, 21,1% 2 fois, et plus d'une femme sur 2 (52 ,6%) disait avoir connu cette situation plus de 3 fois.

Le deuxième cycle des études était le plus touché et dénombrait 68,4% des cas (Figure 38).

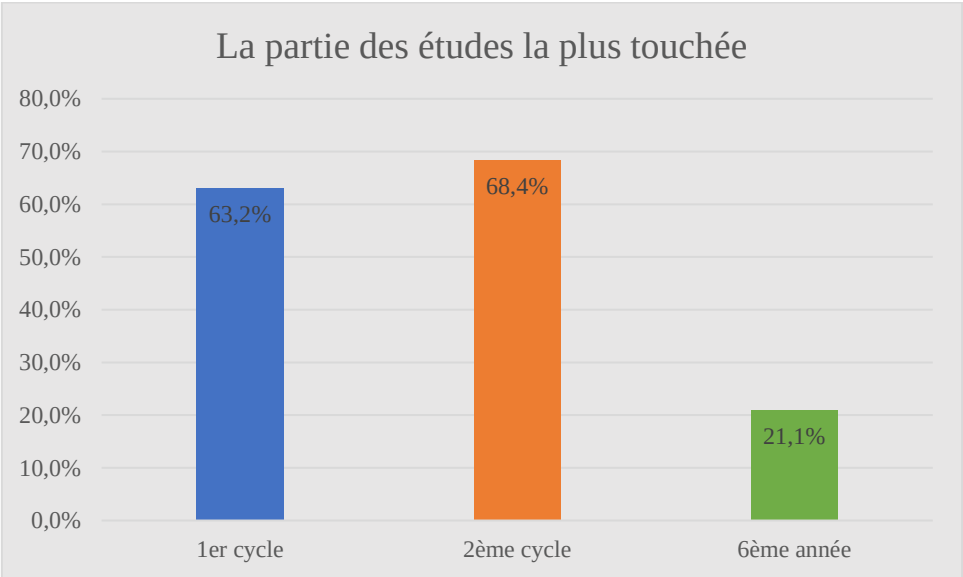


Figure 38 : Années universitaires les plus touchées par le harcèlement sexuel

La salle de classe (52,6%) était le lieu le plus propice à ce genre de comportement puis les stages (47,4%), les jobs étudiants et les soirées étudiantes (10,5%). La majorité des harcèlements étaient effectués par différentes personnes (63,2%) à 94,7% masculines. Les encadrants (enseignants, formateur, responsables et supérieurs hiérarchiques) représentaient 63,1% des cas mais les étudiants étaient harceleurs dans plus de 1 cas sur 2. Les professionnels de santé étaient responsables de 1 harcèlement sur 4 (Tableau 10).

Tableau 10 : Position de l'agresseur-euse par rapport à la personne victime de harcèlement sexuel

Position de l'agresseur-euse	Effectif	%
Étudiant-e	11	57,9%
Professionnel santé	5	26,3%
Enseignant + formateur	3	15,8%
Votre responsable	3	15,8%
Supérieur hiérarchique	3	15,8%
Personnel administratif	2	10,5%

Ce type de comportement arrivait le plus souvent (63,2% des cas) dans le cadre peu proche de la victime, c'est-à-dire les connaissances. Ensuite les inconnus étaient responsables dans 36,8% des cas de harcèlement puis les amis à 31,6% et enfin les proches dans un quart des cas.

Seules 2 personnes avaient signalé ces comportements, et s'étaient tournées à chaque fois vers leur entourage (famille et amis) et une fois sur 2 vers l'entreprise ou l'université (précisément à une secrétaire pédagogique). Une seule avait reçu du soutien de la part à la fois de son entourage et l'entreprise aboutissant à une sanction disciplinaire de l'agresseur.

Dans notre échantillon de femmes ayant vécu un harcèlement sexuel pendant ses études plus de la moitié (52,6%) ne s'était pas rendue compte de la gravité des faits sur le moment pourtant, elles avaient entre 25 et 35 ans dans 7 cas sur 10.
Parmi celles qui n'avaient pas fait de signalement, 36,8% de femmes avaient eu peur d'un impact sur leur avenir et 73,7% d'entre elles ne se sentaient pas légitimes de faire un signalement. Parmi elles, 3 femmes avaient subi des pressions de leur entourage (2/3 des cas), l'université (1/3 des cas) et l'entreprise (1/3 des cas).

Réponses des femmes dans le cadre du travail

Parmi l'échantillon des 119 femmes victimes de harcèlement sexuel au cours de leur vie 12,6% disaient en avoir subi dans leur travail. On dénombre 7 femmes entre 18 et 25 ans, 5 entre 25 et 35 ans, une entre 35 et 45 ans, 2 entre 45 et 55 ans et une âgée de 65 ans ou plus.

Ici 46,7% des femmes avaient déjà subi 1 cas de harcèlement, un tiers avaient subi 2 cas de harcèlement et 20% 3 cas. Les 25-35 ans étaient les plus touchées par ce genre de situation (53,3%), puis les 18-25 ans et enfin les 35-45 ans (13,3%). L'industrie pharmaceutique était le secteur le plus touché (46,7%) puis l'officine (26,7%).

Les PME étaient les entreprises le plus souvent mises en cause (40%), puis les microentreprises (1/3 des cas) et les grandes entreprises (20% des cas). Les ETI étaient les moins représentées même si elles comptabilisaient 13,3% des cas.

Encore une fois il ne s'agissait pas de faits isolés car plus d'1 cas sur 2 concernaient différents types de profils à 100% masculins. Dans 80% des cas il s'agit de collègues, d'un même statut hiérarchique que la victime (60%) ou supérieur (40%). Seuls 6,7% des agresseurs avaient un statut hiérarchique inférieur à la victime.
Ici encore le cercle des connaissances était le plus représenté dans les cas de harcèlement sexuel (Figure 39).

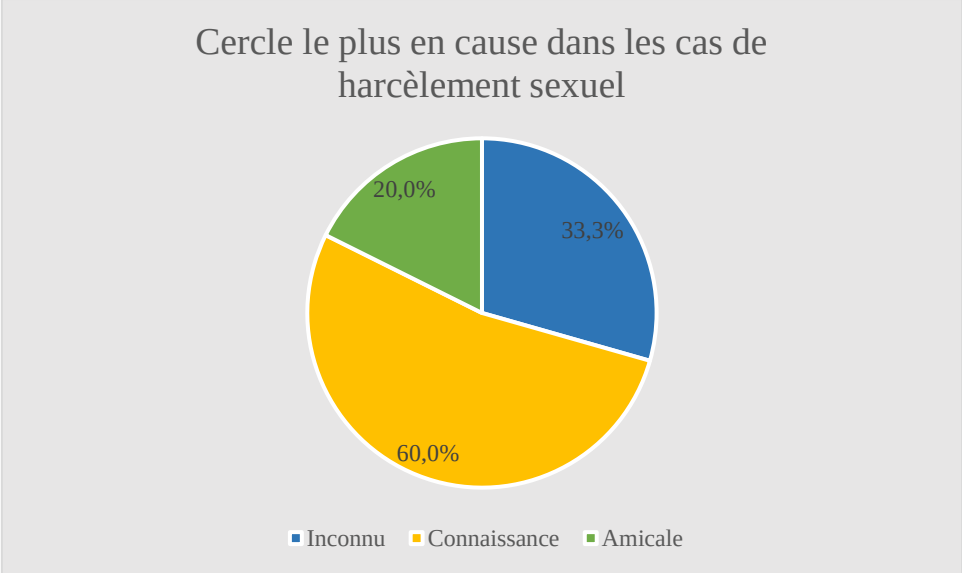


Figure 39 : Cercle le plus en cause dans les cas de harcèlement sexuel

Dans cet échantillon 60% des victimes avaient signalé les faits aussi bien à leur entourage (4/9) qu'à l'entreprise (supérieur hiérarchique 1/3 des cas, collègue 44,4%). La majorité (66,7%) des personnes avaient reçu du soutien de leur entourage (2/4) puis de l'entreprise (11,1%) pourtant

elles étaient 2 à avoir subi des pressions uniquement de la part de l'entreprise (collègues et hiérarchie) afin de ne pas témoigner. Sur les 9 signalements, seul 1 cas a abouti à une sanction disciplinaire.

Ici elles étaient 60 % à s'être rendue compte de la gravité des faits sur le moment et 40% avouaient avoir craint pour leur avenir si elles venaient à témoigner. De plus, 66,7% d'entre elles ne pensaient pas être entendues si elles signalaient le cas de harcèlement.

II.5.5. Agressions sexuelles et viols

Cas d'agressions sexuelles

La partie « agressions sexuelles autres que le viol » commence à la question 88 jusqu'à la question 126 incluse. Elle se coupait en deux parties, une partie dans le cadre des études et une dans le cadre du travail.

Dans notre échantillon de 493 femmes, 113 avaient déjà subi une ou plusieurs agressions sexuelles au cours de leur vie soit presque 1 femme sur 4 (22,9%). Elles représentaient 27,3% des 25-35 ans de la population générale des femmes de l'étude, 22,7% des 18-25 ans et 22,2% des plus de 35 ans (Figure 40). Dans l'échantillon des 113 victimes d'agressions sexuelles plus de la moitié des femmes avait entre 25 et 35 ans (52,2%), 41,6% avait entre 18 et 25 ans et 6,2% plus de 35 ans.

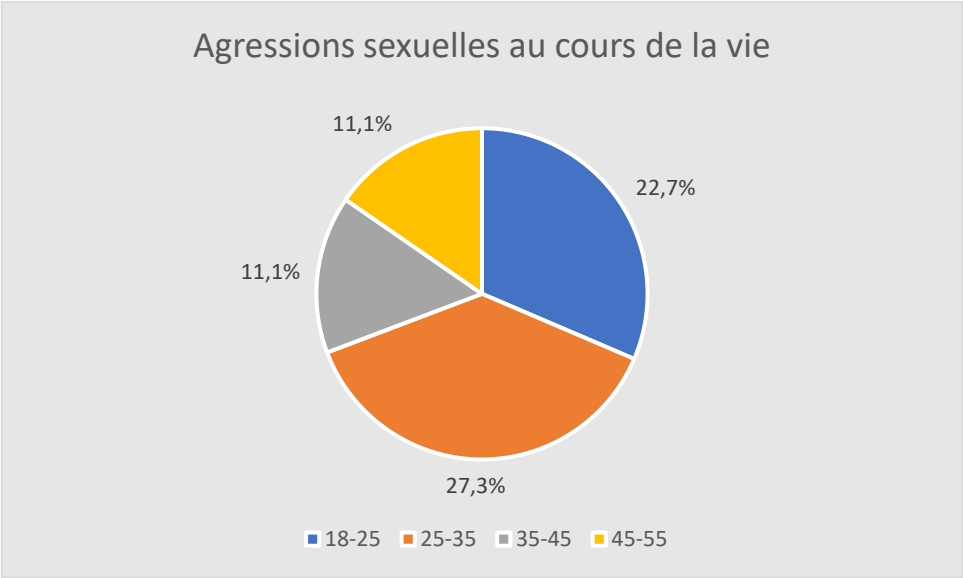


Figure 40 : Agressions sexuelles au cours de la vie

Réponses des femmes dans le cadre des études

7 femmes avaient subi une ou plusieurs agressions sexuelles au cours de leur cursus universitaire, plus de la moitié d'entre elles en avaient subi 3 ou plus (Figure 41). Le 1er et le 2ème cycle étaient autant touchés dans 6 cas sur 7.
Le milieu universitaire était le plus propice à ce type de comportement (57,1%), en effet les cours étaient cités 2 fois sur 7 et les stages aussi. Les soirées et regroupements étudiants (type association) représentaient quand même 42,9% des cas d'agressions et les job étudiants seul 1 cas sur 7.

Dans la majorité des cas (5/7) il ne s'agissait pas de faits isolés mais dus à plusieurs hommes également étudiants (71,4%) ou formateurs (1/7) ou collègues de travail (1/7).

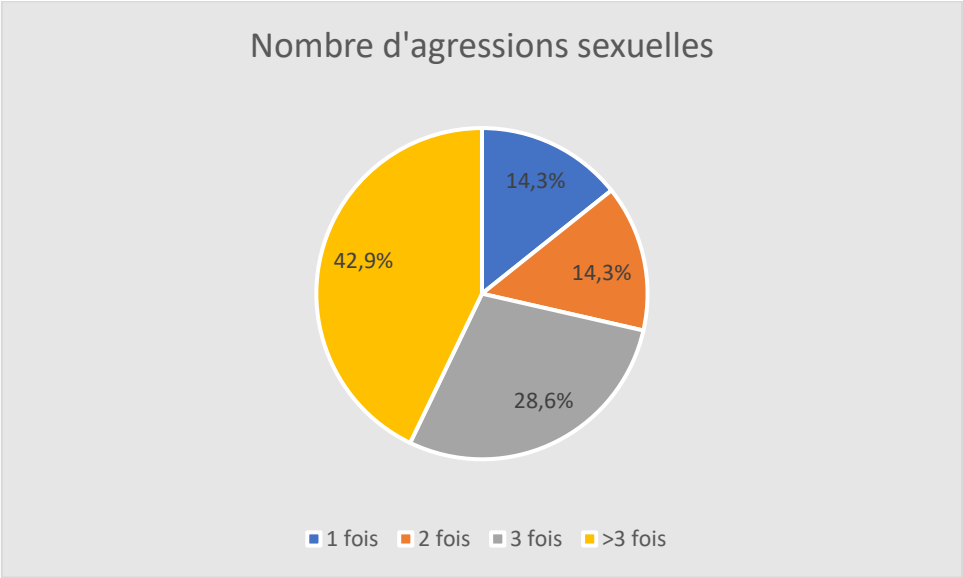


Figure 41 : Nombre d'agressions sexuelles chez les étudiantes

Toutes les femmes avaient répondu qu'il s'agissait de connaissances puis avaient évoqué des amis (42,9%), des intimes (28,6%) et des inconnus (14,3%).
Seules 2 femmes avaient signalé les faits, l'une à l'entreprise et à son entourage qui l'avaient soutenue. Sa plainte dans l'entreprise avait abouti à une rupture conventionnelle de l'agresseur. L'autre femme s'était tournée vers l'université sans recevoir de soutien, aucune sanction n'a été donnée.

Parmi les femmes qui avaient préféré ne pas signaler les faits (5/7), plus de la moitié ne s'étaient pas rendues compte de la gravité des faits sur le moment (3/5), 2 femmes disaient avoir craint pour leur avenir (2/5) et la grande majorité pensait qu'elles ne seraient pas entendues (4/5).

2 femmes signalaient ne pas avoir témoigné car elles avaient subi des pressions de la part de leur entourage.

Réponses des femmes dans le cadre de leur travail

Ici on dénombre 4 femmes victimes d'agressions sexuelles dans le cadre de leur travail qui avaient entre 18 et 55 ans.
Dans la majorité des cas l'agression était survenue 1 fois (3/4) et 2 fois pour une personne. Les personnes étaient les plus touchées entre 25 et 35 ans (3/4) puis les 18-25 ans (1/4).
On compte 2 cas survenus dans l'industrie pharmaceutique, 1 cas en officine et 1 cas dans un autre secteur.
Dans cet échantillon toutes les tailles d'entreprises étaient visées. Les agresseurs étaient tous des hommes d'un statut hiérarchique supérieur (2/4) ou égale (2/4) à la victime et faisaient parti du cercle peu proche (3/4) dans la majorité des cas ou du cercle des amis (1/4).

Seule 1 personne avait signalé les faits à son supérieur hiérarchique sans soutien de sa part ni de l'entreprise.

Parmi les 3 femmes qui n'avaient pas témoigné, 2 ne s'étaient pas rendues compte de la gravité des faits, une ne se sentait pas légitime à témoigner et une avait subi des pressions de la part de l'entreprise afin de ne pas faire de signalement.

Cas de viols

La partie « viol » commençait à la question 127 jusqu'à la question 165 incluse. Elle se coupait en deux parties, une partie dans le cadre des études et une dans le cadre du travail.

Sur l'échantillon de 493 femmes 43 témoignaient avoir été violées durant leur vie soit 8,7% des femmes de cette étude. Parmi elles, 69,8% avaient entre 25 et 35 ans au moment du questionnaire et 30,2% entre 18 et 25 ans.

Dans le cadre des études 2 femmes avaient été victimes une fois de viol et une plus de 3 fois. Les évènements s'étaient produits en majorité lors du 1er cycle des études de pharmacie et une fois lors du 2ème cycle. Cela était survenu dans 2 cas sur 3 en soirées d'étudiants en pharmacie

et dans 1 cas en cours. Les agresseurs étaient des étudiants du cercle peu proche de la victime (40%) moins fréquemment des personnes inconnues, du cercle des amis ou des intimes.
Seule une personne avait signalé un des faits à la police aboutissant à une sanction judiciaire, dans les autres cas aucune poursuite n'avait été engagée. Dans ce cas la victime avait reçu du soutien de la part de son entourage.
Les 2 femmes qui n'avaient pas témoigné disaient ne pas s'être rendues compte qu'il s'agissait d'un viol au moment des faits. Aucune n'avait signalé avoir craint pour son avenir, mais une femme sur 2 disait qu'elle n'aurait pas été écoutée si elle témoignait, en effet elle disait aussi avoir subi des pressions de la part de son entourage afin de ne pas signaler les faits.

Aucun témoignage d'agression n'a été recueilli dans le cadre du travail.

II.5.6. Témoignages

Voici des témoignages, de femmes et d'hommes, recueillis par le biais du questionnaire et en particulier de la question ouverte 166. Cette dernière propose aux personnes de partager une ou plusieurs expériences.

« *Dans mon entreprise le salaire de certains hommes doit être augmenter pour être égal à celui de femmes sur la même fonction.* » Témoignage d'une pharmacienne en activité âgée entre 25 et 35 ans

« *J'ai répondu "non" pour les caractères sexistes ou agression sexuelle car il y a eu des tentatives de drague lourde que j'ai immédiatement et explicitement fait stopper. Je ne me suis jamais sentie en danger pendant mes études ou en travaillant. En fait dans 4-5 entreprises, j'ai pu constater que les Codir étaient majoritairement féminins et je suis actuellement dans une entreprise ou la PrésidentE est une femme. La féminisation des études Pharmaceutiques doit y être pour quelque chose.* » Témoignage d'une pharmacienne en activité âgée entre 35-45 ans

« De manière générale le comportement des collègues masculins diffère lorsqu'ils interagissent avec d'autres collègues masculins ou avec des collègues féminins. Le travail s'en trouve directement impacté car une demande faite par une femme prendra toujours plus de temps et sera parfois prise avec moins de sérieux que la même demande faite par un homme. » Témoignage d'une pharmacienne en activité âgée entre 25 et 35 ans

« *On m'a embrassée de force, lors d'une soirée ainsi que lors d'un voyage* » Témoignage d'une pharmacienne en activité âgée entre 25 et 35 ans

« *J'ai répondu oui à la question sur les propos sexistes/misogynes mais ils étaient vraiment à la marge et sans aucun impact, pour vos statistiques peut-être souhaiterez-vous considérer que j'ai répondu non* » Témoignage d'une femme en activité dans le milieu pharmaceutique âgée entre 45 et 55 ans

« *En tant que femme et consultante, les responsabilités de mes postes varient, on peut me challenger au début mais ce n'est pas obligatoirement dû à mon statut de femme mais plutôt aux responsabilités. Être une femme devient un problème dès lors qu'on se définit comme une femme plutôt que comme un humain. On a tous connu un collègue misogyne mais très vite si on lui montre nos compétences plutôt que nos faiblesses, notre travail peut être reconnue. La société d'aujourd'hui est encore misogyne, surtout pour des femmes avec enfant mais de plus en plus d'hommes de la jeune génération demande des 80 % ou des jours enfant malade. La société s'améliore petit à petit. Nous sommes de plus en plus présentés sur les postes à responsabilités.* » Témoignage d'une pharmacienne en activité âgée entre 25 et 35 ans

« *La définition du harcèlement a changé depuis les années en question où il ne serait pas venu à l'idée de signaler des attitudes équivoques. J'ai répondu au questionnaire en référence à la définition actuelle.* » Témoignage d'une femme retraitée ayant travaillé dans le secteur de la pharmacie âgée de plus de 65 ans

« *Remarque sexiste entendue : "tu n'y arriveras pas en tant que manager d'équipe car tu es une femme et tu es petite"* » Témoignage d'une pharmacienne en activité âgée entre 25 et 35 ans

« *J'ai l'impression que les femmes doivent faire leurs preuves pour que certaines remarques cessent, ce qui n'est pas forcément le cas pour les hommes. Ce phénomène étant plus important dans les secteurs où on trouve plus d'hommes* » Témoignage d'une étudiante en pharmacie âgée entre 18 et 25 ans

« *A 18 ans, plongeuse pour un job d'été dans une franchise de restaurant, un serveur à la 50aine bien tassée m'appelait princesse et gentiment me ramenait du travail. Il m'a sorti en plein service « ah si j'avais 20 ans de moins », me posait la main sur le genou en conduisant et m'a emmené faire un tour en voiture tard après le travail alors que je ne voulais pas. Il m'a fait un câlin plus ou moins forcé, était dans une attitude assez protectrice et même trop. N'étant là que pour un mois je n'ai rien dit mais je n'étais pas du tout à l'aise avec ces choses et je n'ai jamais remis les pieds là-bas depuis.* » Témoignage d'une étudiante en pharmacie âgée entre 18 et 25 ans

« *Information j'ai subi des propos à caractère misogyne mais je dirais rarement, heureusement pas 1 à 2 fois par mois […] Ce genre de propos est devenu inexistant aujourd'hui mais présent au début de ma carrière* » Témoignage d'une pharmacienne en activité âgée entre 25 et 35 ans

« *Difficulté d'évolution ou de maintien de poste avec la maternité et gestion d'enfant en bas âge* » Témoignage d'une pharmacienne en activité âgée entre 25 et 35 ans

« *C'étaient plutôt des propos dragueurs, allusions, regards, "le mâle face à la femelle ! " rien d'agressif* » Témoignage d'une pharmacienne retraitée âgée de plus de 65 ans

« *Dans l'industrie, je pense que le respect de la fonction de pharmacien limite le sexisme et attitude déplacée vis à vis d'une femme pharmacien. D'autant plus que notre profession est très féminine.* » Témoignage d'une pharmacienne en activité âgée entre 45 et 55 ans

« *Je travaille dans l'industrie et pour moi le plus compliqué quand on est une femme, c'est la grossesse et reprendre sa place au retour dans l'entreprise. De plus, aménager son temps de travail pour s'occuper de ces enfants n'est pas bien toujours bien perçu même quand on travaille autant voire plus que ces collègues […].* » Témoignage d'une pharmacienne en activité âgée entre 25 et 35 ans

« *Commentaires sexistes de la part de patients à l'officine (parfois sur le ton de la "blague" mais qui restent déplacés !) ou changement de comportement entre moi et un collègue masculin* » Témoignage d'une pharmacienne en activité âgée entre 25 et 35 ans

« *La femme dans la recherche académique en tant que directrice d'équipe doit se battre en permanence pour être reconnue et offrir plus de moyens aux membres de son équipe. Elle peut se retrouver la seule femme devant des hommes en réunion ou être remplacée par une collègue et là alors ils s'en donnent à cœur joie de la descendre et casser des informations confidentielles pour l'éliminer dans le classement de bourses de thèses par exemple. Quand elle obtient un prix, elle a pratiquement fait l'erreur de sa vie. Malgré les demandes d'améliorer son poste de travail pour des raisons de santé, tout est fait pour masquer les problèmes et toujours trouver des raisons l'accusant d'être responsable de son problème. Voilà la vie professionnelle que peuvent vivre des enseignantes-chercheuses à l'université. Les messages de bien-être envers le personnel n'ont cessé de fleurir avec la pandémie mais c'est un véritable mal-être dans les universités de France. L'université ne reconnaît jamais ses erreurs. Ta douleur c'est à cause de ta discipline mais en aucun cas à cause de l'infrastructure de l'université !*
La recherche académique en France va mal mais elle est responsable de ce résultat. »
Témoignage d'une pharmacienne en activité âgée entre 45 et 55 ans

« *Difficile de le partager aux collègues par peur d'être catégorisée comme « personne à problèmes »* » Témoignage d'une femme en activité dans le secteur pharmaceutique âgée en 25 et 35 ans

« *Merci d'aborder le sujet dans un milieu ultra patriarcale ... […]* » Témoignage d'un pharmacien en activité âgé entre 35 et 45 ans

« *Ivre, une "amie" m'a ramené chez moi et a couché avec moi sans mon consentement. A plusieurs reprises elle avait formulé son envie et je lui ai toujours répondu non. Ce soir-là elle en a profité.* » Témoignage d'un étudiant en pharmacie âgé entre 18 et 25 ans

« *C'est un job d'homme* » Témoignage d'une pharmacienne en activité âgée entre 35 et 45 ans

II.6. Discussion

Le questionnaire utilisé dans ce mémoire a rassemblé 620 réponses, dont 79,5% de femmes et 20,5% d'hommes. Le rapport de l'ANEPF de 2021, sur les VSS en pharmacie, comptait 2103 réponses, dont 75,7% de femmes et 23,1% d'hommes [2]. Le rapport du 12 octobre 2020, de l'Observatoire Étudiant des Violences Sexuelles et Sexistes dans l'Enseignement Supérieur, rapportait les réponses de 10 000 étudiants-es dont 76% de femmes et 24% d'hommes [79]. Tous ces questionnaires appelaient les hommes et les femmes à répondre. Pourtant, comme nous le montrent les statistiques, les femmes s'impliquent plus sur le sujet des VSS. Est-ce dû au fait que les femmes sont plus touchées par ce type de violences que les hommes ? Certes, mais pas uniquement : d'après le rapport annuel sur le sexisme, il existe « des écarts significatifs de perceptions et d'appréhension du sujet entre femmes et hommes ». En effet, les hommes appréhendent moins les inégalités de sexe comme les inégalités de salaire, la vie du foyer, les clichés sexistes etc… Ils « peinent à reconnaître une responsabilité collective ». Quatre hommes sur dix, pensent que la lutte contre le sexisme « s'acharne » sur les hommes de manière général [80]. Ainsi, le sujet reste très féminin.

La population de notre étude, était composée pour majorité de femmes pharmaciennes (88,6%) entre 25-35 ans (43,8%) et 18-25 ans (42%). Elles étaient étudiantes et salariées (respectivement 43,8% et 43%), travaillant dans le secteur de l'industrie à 90,5%. Dans ce secteur, les femmes étaient majoritairement : en commercialisation (47,7%), en recherche et développement (19%) et en production (15,1%). Le rapport de l'ANEPF sur les VSS ne propose pas d'analyse de ce secteur, ainsi nos résultats peuvent aider à le compléter.

Pour la première fois dans une étude, une partie de l'analyse s'intéresse à la place de la femme dans le milieu pharmaceutique. Ainsi, les questions portaient sur la satisfaction professionnelle, les responsabilités dans le travail et les obstacles rencontrés dans une carrière.

Dans la majorité des cas, les femmes sont satisfaites de leur travail (89,4%), mais uniquement dans les deux catégories d'âges extrêmes : les 18-25 ans et les plus de 45 ans. C'est à partir de 35 ans que les femmes obtiennent des responsabilités pour 71,1% d'entre elles. Cette proportion se stabilise au-delà. En revanche, c'est à partir de cette même tranche d'âge qu'elles ne veulent plus de responsabilités (30,8% contre 72,5% avant 35 ans), et qu'elles rencontrent le plus d'obstacles (46,9%). Il semble que les obstacles rencontrés bloquent les femmes dans leur évolution professionnelle, les poussant à abandonner. En effet, les obstacles majeurs des

femmes sont : la non-reconnaissance du travail (45,7%), la mauvaise ambiance de travail (37,1%), le favoritisme du genre masculin (34,3%). Les grossesses passées ou potentielles, ainsi que l'équilibre de la vie privée et professionnelle, sont encore des freins chez une femme sur huit. De plus, certaines femmes évoquent la charge mentale qui les étouffe et d'autres leur âge, tantôt trop jeunes ou trop âgées pour être reconnues. Pourtant, le milieu de la pharmacie est majoritairement féminin (56,3%).

Comme nous l'avons vu dans la première partie de la thèse, la position inégalitaire de la femme dans la société et dans les sciences a une origine ancestrale. Elle est tellement ancrée, que nous avons dû mal à nous en défaire. Les chiffres de l'index d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes nous le montrent bien : 39% des entreprises de plus de 50 employés ne publient pas leur note d'égalité hommes-femmes ; 98% des entreprises qui le publie, doivent encore fournir des efforts pour atteindre l'égalité. De plus, seulement 35% des entreprises ont moins de 2 femmes dans les plus hautes rémunérations [46]. Elles rencontreraient donc bien plus d'obstacles que les hommes pour gravir les échelons.

Les résultats de la deuxième partie du questionnaire montrent que les femmes pharmaciennes, ou travaillant dans la pharmacie, subissent des VSS tout au long de leur vie. En effet, 62,3% d'entre elles subissent des propos sexistes ou misogynes plusieurs fois par mois (84,4%) voire toutes les semaines (10,4%). La fréquence de ces agressions n'ayant pas été étudiée précédemment, il s'agit d'un résultat nouveau.

Durant leur cursus universitaire, elles sont 44% de notre population à en subir, et 55,4%, selon l'ANEPF. Les étudiantes les plus jeunes, en premier cycle (67,4%), sont les plus touchées. Dans l'étude menée par l'ANEPF, les agresseurs identifiés étaient majoritairement des étudiants à hauteur de 89%. Étrangement dans notre étude, les enseignants sont majoritairement agresseurs à 54,8%. Quel que soit le statut de la personne à l'origine de ces propos, ils surviennent à 62,2% durant les cours. Pourquoi ces chiffres sont-ils si différents ? Il est inquiétant de remarquer que le cadre universitaire dans lequel les étudiantes grandissent et étudient soit le vivier principal de ces agressions.

D'ailleurs, très peu d'entre elles font un signalement (5,9% dans notre étude ; 6% pour toutes les formes de VSS dans le rapport de l'ANEPF). Elles se tournent d'abord vers leur entourage ou l'entreprise du stage (50%), et non vers l'université. Cette rétention du signalement, témoigne du manque de structures d'accompagnement impartiaux et de prévention dans les universités. Moins d'un étudiant sur deux dit avoir été sensibilisé à la question (48,5% selon l'ANEPF). Dans notre étude, la faible proportion de signalements témoigne aussi du sentiment général de honte et d'illégitimité (70,9%). 26% des victimes ont avoué craindre des représailles

peut être à juste titre car 5,5% des femmes ne signalent pas les faits à cause des pressions subies par leur entourage, l'entreprise et l'université. D'ailleurs, seulement un signalement sur quatre abouti à une sanction disciplinaire, entrainant un essoufflement des victimes qui ne trouvent donc pas de sens à témoigner. Adèle B. Combes nous l'explique d'ailleurs très bien dans son livre *Comment l'université broie les jeunes chercheurs* (France : Autrement, 2022, 338 p.). En effet, ce livre cible le mal-être des doctorants-es au travers de trois histoires de thèse, menant à bout les étudiants-es. De plus, on se rend compte que les moyens mis en œuvre pour suivre les thésards-es à la fin de chaque année passent par un comité de suivi de thèse. Il démontre que ce dernier est complètement à revoir. En effet, les membres de ce comité sont des collègues des directeurs ou co-directeurs de ces mêmes thèses. Il est donc très difficile de s'y exprimer par peur de représailles. Par ailleurs, ces comités de suivi de thèse ne comprennent parfois que des hommes ce qui rend plus difficile l'expression des problèmes de harcèlement sexuel et propos sexistes. Il en découle une limitation de la libération de la parole dans ce type de comité de suivi thèse, ce qui conduit à faire perdurer des abus de pouvoir et la souffrance au sein des établissements d'enseignement supérieur.

Dans notre étude nous avons relevé des résultats similaires à ceux de l'ANEPF et du HCE (Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes) [71][80] : les plus jeunes sont les plus touchées, ont une moins bonne perception des faits (75,9%) et un taux très faible de signalement (3,3%). Leurs réponses se rapprochent de celles des plus âgées (aucun signalement dans notre étude). Pourtant, elles sont issues d'une génération plus engagée que nos aînées dans la lutte contre le sexisme. Il y a donc un manque d'information sur le sujet qui pourrait être palier par de la prévention.

Dans le travail, parmi les femmes de notre population à subir des propos sexistes tout au long de leur vie, elles sont 44% à le vivre dans un contexte salarial, particulièrement entre 25 et 35 ans. Les faits se produisent plusieurs fois par mois, venant deux fois sur trois de plusieurs collègues dont 96,3% d'hommes. Les agresseurs sont majoritairement leur supérieur hiérarchique (70,8%) et/ou des personnes à hiérarchie égale (61,8%) comme nous le rapporte aussi l'étude Ifop (étude de 2019 sur « l'étendue des violences sexistes et sexuelles subies par les Européennes sur leur lieu de travail ») [74]. Faits intéressants puisque se sont aussi vers eux qu'elles se tournent pour signaler les faits (67,7% au supérieur hiérarchique). Or, même si elles sont plus nombreuses que les étudiantes à rapporter les faits (23%), elles ne reçoivent du soutien que dans un quart des cas et seules 6,4% des plaintes aboutissent à une sanction disciplinaire. D'ailleurs, 5,9% des femmes ne témoignent pas car elles ont subi des pressions dans 83,3% des cas par l'entreprise. Ici encore, les victimes rapportent un sentiment de peur pour l'avenir (un

tiers des cas qui ne témoignent pas) et d'illégitimité (deux tiers des cas qui ne témoignent pas). Où peuvent-elles trouver de l'aide si leurs témoignages se retournent contre elles ?
Un nouveau critère étudié est celui de l'influence de la taille de l'entreprise. En majorité, les grandes entreprises pharmaceutiques sont les plus concernées (36,3%). Rien d'étonnant selon les conclusions de l'étude Ifop et de l'étude réalisée par le LEEM en 2020 [70], car elles ont le plus faible de taux de féminisation (53,1%) entre toutes les tailles d'entreprises. Cette tendance diffère avec l'âge. En effet, les 18-25 ans sont plus touchées dans les micro-entreprises, et dans le secteur de l'officine (60,5% chacun). Pourtant, ces entreprises ont le taux de féminisation le plus élevé (63,8%). Cette différence de fréquence des signalements est peut-être liée au fait que les stages officinaux sont les plus réalisés par cette tranche âge. Les étudiantes sont donc plus exposées. Le fait que la présence majoritaire de femmes n'empêche pas ce type de comportements, témoigne, encore une fois, de leur enracinement dans la pharmacie.

Dans notre étude, 119 femmes ont subi du harcèlement sexuel une ou plusieurs fois au cours de leur vie, soit une femme sur quatre, contre 48,4% dans le rapport de l'ANEPF. Parmi les femmes de notre population, 19 rapportent des faits dans le cadre des études, et 16 dans celui du travail. On dénombre donc 84 autres cas qui ont été commis en dehors de ces cadres, mais où ? Malheureusement notre questionnaire ne permet pas répondre à cette question. Cependant, il nous permet d'établir que ce type d'agression touche toutes les tranches d'âges. Pourtant, les cas de harcèlement sexuel sont plus souvent rapportés par les deux générations les plus opposées en âge : les 18-25 ans (27,5% d'entre elles) et les 65 ans et plus (33% d'entre elles). De plus, notre étude s'intéresse aussi au degré de proximité avec la personne qui harcèle. Ainsi, le cercle des connaissances est responsable dans la majorité des cas de ce type de VSS : 60% dans l'industrie pharmaceutique et 63,2% dans les études.

Dans la population des femmes qui ont subi du harcèlement sexuel au cours de leur vie, plus d'une étudiante sur deux, dit en avoir subi plus de trois fois au cours de son cursus universitaire. Les étudiantes de deuxième cycle sont les plus touchées, durant les cours (52,6%) et les stages (47,4%). Comme dans l'étude de l'ANEPF, les harceleurs sont majoritairement des étudiants à 57,9% dans notre étude (contre 91,4% d'après l'ANEPF) dont 94,7% d'hommes. Pourtant, si l'on rassemble tous les cas de harcèlements causés par des encadrants, soit les enseignants, les formateurs, les responsables et les supérieurs hiérarchiques, ils sont responsables de 63,1% des cas de harcèlement sexuel. Le Rapport de l'ANEPF ne désigne le personnel pédagogique

responsable que dans 13,9% des cas. Les chiffres sont encore une fois très différents quant à l'implication d'un supérieur hiérarchique dans les harcèlements sexuels. Pourquoi ?
Parmi les 19 étudiantes, on relève 2 signalements et une seule sanction disciplinaire : une rupture conventionnelle de contrat. Or un fait aussi grave qu'un harcèlement sexuel est passible d'une peine de 2 à 3 ans de prison et de 30 000 à 45 000 euros d'amende. De plus, d'après le code du travail et le code pénal, l'employeur doit sanctionner le salarié d'une mutation ou d'une mise à pied voire d'un licenciement, et non d'une rupture conventionnelle [76]. Il s'agit là d'une négation des faits et une non-reconnaissance du statut de victime de l'étudiante.
Parmi les étudiantes qui n'ont pas fait de signalement, 3 femmes ont subi des pressions, encore une fois, de la part de leur entourage, de l'université et de l'entreprise. Dans le livre de Adèle B.Combes nous apprenons que lors de l'entretien préparatoire qui précède le comité de suivi de thèse, certains-nes doctorants-es se voient spécifiées par leur directeur de thèse des interdictions formelles à ne pas évoquer les difficultés rencontrées au prétexte que cela pourrait les desservir par la suite.

Dans le cas du travail, 16 cas de harcèlement ont été rapportés contre 20% des femmes dans le guide des VSS, et une femme sur trois d'après l'étude Ifop. Les plus touchées sont les 25-35 ans (53,3%) dans les PME (40%). Pourtant, comme nous le rappelle le LEEM, ces entreprises ont un taux de féminisation de 58,1%. De plus dans notre étude, 46,7% des salariées rapportent un cas de harcèlement sexuel au cours de leur salariat, un tiers en rapportent 2, et 20% en rapportent 3. D'après le profil de l'agresseur établit par nos résultats, il s'agit le plus souvent d'un collègue, faisant partie du cercle des connaissances (60%), d'un statut égal (60%) ou supérieur (40%). De plus, tous les cas rapportés impliquent un ou plusieurs hommes. Dans notre échantillon de femmes ayant subi du harcèlement qui n'ont pas témoigné, la perception des faits est moins bonne que dans le cas de propos sexistes (60%), et elles sont plus nombreuses à avoir craint pour leur avenir (40%). Le sentiment d'illégitimité reste très présent à 66,7%, faisant écho à la seule plainte qui a abouti à une sanction disciplinaire sur les 9 signalements.
On observe qu'il y a un manque d'éducation et d'information sur le sujet. En effet, alors même qu'il y a de nombreux cas de harcèlements sexuels, les victimes remettent facilement en question leur parole et elles ont du mal à identifier un harcèlement sexuel lorsqu'elles en sont victimes. D'ailleurs, le baromètre annuel du sexisme édité par le HCE nous fait état de ce même décalage [80].

Dans notre étude, 156 femmes ont été victimes d'une ou plusieurs agressions sexuelles et/ou d'un ou plusieurs viols, au cours de leur vie : soit une femme sur quatre.

113 femmes ont subi une agression sexuelle, 52,2% de ces dernières avaient entre 25 et 35 ans au moment du questionnaire (7 pendant les études de pharmacie et 4 sur le lieu de travail). Les abus se sont produits, dans la majorité des cas (71,2%), trois fois ou plus sur une même personne. Nos chiffres sont moins significatifs que ceux de l'ANEPF qui conclut que 27% des étudiantes ont été victimes d'abus sexuels au cours de leur cursus. Cependant, si l'on se penche sur les résultats de notre population générales par tranches d'âge, on remarque que nos chiffres concordent avec ceux du rapport du HCE. En effet, ce rapport conclu qu'une femme sur cinq de moins de 34 ans a subi une agression sexuelle ou un viol au cours de sa vie. Dans notre étude, c'est le cas des femmes entre 18 et 25 ans, et de celles qui ont plus de 35 ans. Pour les femmes âgées entre 25 et 35 ans, ce chiffre passe à une femme sur quatre.

43 femmes ont vécu un ou plusieurs viols au cours de leur vie, soit 8,7% des femmes de notre étude. La majorité d'entre elles (69,8%) avait entre 25 et 35 ans lorsqu'elles ont répondu au questionnaire. Parmi elles, 3 cas ont été recensés dans le cadre des études de pharmacie. C'est une faible proportion par rapport à celle de l'ANEPF, qui compte que ces abus touchent 4,2% des étudiantes. Notre questionnaire n'ayant pas rassemblé autant de réponses que celui de l'ANEPF ou du HCE, le nombre de cas est plus faible. Le traumatisme subi et qui perdure, le déni, la honte et la peur de parler, sont toujours présents dans ce type d'abus sexuels. Cela explique en partie le peu de témoignages.

Dans les cas des agressions sexuelles et de viol de notre étude, l'agresseur fait le plus souvent partie du cercle des connaissances de la victime. Il est un homme dans 100% des cas. Il est, soit étudiant dans 71,4% à 100% des cas (dans le cadre des études), soit de hiérarchie supérieure ou égale une fois sur deux (dans le cadre du travail). On remarque, ici encore, qu'une interaction entre une femme et une personne de statut hiérarchique supérieur favorise des VSS à son égard, traduisant un rapport de domination et de pouvoir entre la victime et son agresseur, comme nous le rappelle l'HCE dans son rapport. Dans ce type d'abus, les signalements sont, encore une fois, très limités (4 signalements sur 14 abus), les victimes n'étant pas écoutées (une seule sanction judiciaire) ou subissant des pressions de leur entourage ou de l'entreprise (4 cas sur 14 femmes). Un seul cas de viol a été signalé à la police et a entraîné une sanction judicaire. Une seule plainte d'agression sexuelle a entraîné une sanction, soit : une rupture conventionnelle de contrat. Rappelons-le, d'après le code pénal, une agression sexuelle constitue un délit passible de 5 ans de prison et de 75 000 euros d'amende [77]. De plus, lorsque les faits ont été signalés à des autorités compétentes, comme l'université ou l'entreprise, ils n'ont majoritairement pas été pris en compte. Cette négation des abus entraine une double peine pour la victime. Cette conclusion est d'ailleurs valable pour toutes les différentes formes de violences sexistes et sexuelles dans notre étude : les propos sexistes et misogynes, le harcèlement sexuel, les

agressions sexuelles et les viols. Pourtant, comme nous le rappelle la charte d'engagement* établi par les doyens de pharmacie de France, le Code pénal impose dans l'article 40, le signalement sans délai, par un agent public d'un crime ou d'un délit au procureur. L'infraction au respect de cet article peut entraîner des peines de réclusion criminelle proportionnelles à la catégorie du type de crime ou de délit.

**vous trouverez ce document en Annexe 2.*

Á la suite du rapport de l'ANEPF sur les violences sexistes et sexuelles dans les études de pharmacie, les doyens des facultés de pharmacie de France se sont réunis. Afin de lutter contre les VSS, ils ont établi une charte d'engagement contre ces violences ainsi qu'un guide de prévention et de prise en charge. Malheureusement, nous regrettons que la charte d'engagement ne cible que le maitre de stage et non l'enseignant-chercheur ou toute autre personne de la faculté. Le guide n'indique les suites à donner qu'en cas de signalement pour les stages à l'officine, en industrie et à l'hôpital. Á croire que les autres lieux de stage ne sont pas touchés par les VSS. Toutefois, il s'agit d'une avancée pour la reconnaissance et l'encadrement des victimes de ces abus. Pourtant, la notion de consentement n'y est pas, ou très peu, abordée. En effet, lors de l'enquête administrative, il n'est pas précisé si le consentement de la victime présumée doit être requis pour une confrontation, ou pour un entretien avec son agresseur. Par ailleurs, nous avons relevé dans notre étude, qu'une partie des agresseurs à l'origine de ces violences appartenait au corps des enseignants-chercheurs universitaires. Or, les universités de France et donc les facultés de Pharmacie ont choisi de désigner les enseignants-chercheurs comme personnes à l'écoute des étudiants-es et auprès desquels les étudiants-es peuvent dénoncer ces mêmes violences : Comment garantir une impartialité dans la prise en charge de la victime, quand l'UFR responsable des VSS est le juge de son propre procès ? Cette chartre ne protège donc pas d'un conflit d'intérêt potentiel.

Pour finir, nous avons retracé la position de la femme dans notre société dans la première partie de notre travail. Ce rappel historique souligne à quel point les violences sexistes et sexuelles sont sociologiquement ancrées dans notre monde, notamment dans celui des sciences, depuis des millénaires. Á la page 12 du « Dispositif de prévention et de prise en charge des violences sexuelles et sexistes pour les étudiants en pharmacie »*,il est précisé que les VSS en milieu hospitalier surviennent dans un contexte de tension hospitalière. Certes, le monde de la santé traverse une crise depuis de nombreuses années, que nous dénonçons bien évidemment. Néanmoins, cette remarque détourne le problème des violences qui s'inscrit dans les rapports interprofessionnels depuis des centaines d'années clôturant le débat sur une potentielle remise

en question du monde de la santé dans leur rapport au Corps Féminin quand celle-ci devrait être au cœur du sujet, par exemple, en réfléchissant à la formation des professionnels santé.

**Vous trouverez ce document en Annexe 3.*

En conclusion, la femme, et dans notre cas la pharmacienne, continue de rencontrer des obstacles pour obtenir des postes à responsabilités malgré une forte féminisation du secteur. De plus, les VSS sont aujourd'hui encore très présentes dans l'industrie pharmaceutique et durant les études de pharmacie. Cependant, grâce à une prise de conscience nationale des UFRs et de l'Etat, elles sont plus identifiables et de mieux en mieux prises en charge. Mais plusieurs questions subsistent : Pourquoi y a-t-il si peu de signalements ? Alors même que les victimes dénoncent les violences qu'elles ont subies, pourquoi n'y a-t-il pas plus de sanctions ? Puisque la peur de parler persiste chez les victimes, pourquoi le rapport de force n'est-il toujours pas inversé ? Et enfin, pourquoi les secteurs de la pharmacie comme de la médecine sont-ils à ce point touchés par les violences sexistes et sexuelles ?

III- Conclusion

Depuis l'antiquité, la position de la Femme a été étudiée et définie par des Hommes de sciences. Elle est tantôt un être inachevé, tantôt un être complet mais capable des pires vices, parfois un être écervelé et froid, et parfois un simple réceptacle incapable de jugement. Pourtant, au fil des époques, de nombreux combats ont été menés afin de libérer la femme des discriminations qui étouffaient son émancipation. On l'aura vu, c'est au cours des cent cinquante dernières années que la femme a obtenu, en France, l'égalité devant la loi. Pourtant, de nombreuses discriminations de genre persistent aujourd'hui. Le plafond de verre est toujours bien présent, et les violences sexistes et sexuelles, entre autres, en sont l'expression.

Á travers notre étude, nous avons démontré que notre société a grandi et fonctionne grâce à une organisation sociale patriarcale depuis des millénaires. Ce mécanisme semble tellement ancré que notre système a encore du mal à s'en défaire. Comme nous l'ont montré les résultats de notre questionnaire, les femmes dans le secteur de la pharmacie rencontrent, encore aujourd'hui, de nombreux obstacles afin d'obtenir les responsabilités qu'elles recherchent ardemment. La non-reconnaissance, le favoritisme du genre masculin et les grossesses potentielles, restent des obstacles. Quand bien même le HCE se bat contre ces inégalités dans le monde du travail, elles subsistent.

Les résultats de notre questionnaire sur les VSS font écho à celui de l'ANEPF [2], sur la majorité des points. Ces violences sont bien réelles dans les études de pharmacie. D'après notre étude, dans le cursus universitaire, elles sont dues au cercle peu proche de la victime et, dans le cas de propos sexistes et de harcèlement, elles sont causées, en majorité, par des personnes de hiérarchie supérieure, soit : le personnel pédagogique. Dans le secteur de l'industrie pharmaceutique, ce constat est le même. Les supérieurs hiérarchiques peu proches de la victime sont majoritairement les agresseurs-seuses.
De plus, les réponses enregistrées traduisaient, chez les victimes, un fort sentiment d'illégitimité et de peur de parler. Ainsi, nous avons recensé une très faible quantité de signalement, et encore moins, de sanctions disciplinaires ou judiciaires.

Pourquoi ces VSS ne sont-elles pas, ou peu, prises en compte ? Pourtant, nous savons que de telles violences entraînent des conséquences psychiques et psychologiques, ainsi qu'un impact sur la santé physique et la vie personnelle [71]. De plus, comme nous le dit la Convention

d’Istanbul [1], les VSS représentent un frein à l’épanouissement des femmes et, par la même occasion, à leur réussite professionnelle.

La place de la femme dans l’industrie pharmaceutique n’est donc pas encore la même que celle de leur homologue masculin. Les obstacles qu’elles rencontrent et la fréquence des VSS qu’elles vivent, sont discriminants.

Néanmoins, notre étude a aussi fait ressortir un fort besoin de responsabilités chez les plus jeunes, réussiront-elles à équilibrer la balance ?

BIBLIOGRAPHIE

[1] Conseil de l'Europe (2011), Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, *Série des Traités du Conseil de l'Europe*, n° 210, 26 p. https://rm.coe.int/1680084840

[2] Association nationale des étudiants en pharmacie de France (2022), Enquête sur les Violences Sexistes et Sexuelles, *Dossier de presse*, 48 p. https://drive.google.com/file/d/1FxNur9vXQrIevX0uoHjCJ8kwHxEVUKFA/view?fbclid=IwAR1hao_EFZpaGXDvQ_jZ8ZxgtFtL2OPFGEjob092omYdqOfEPGItgoBH3kM

[3] Grégor I. (2019), Les tribulations des femmes à travers l'Histoire, Antiquité : sous la férule masculine, *Herodote* , 5 p. https://www.herodote.net/Antiquite_sous_la_ferule_masculine-synthese-2207-483.php

[4] Gargam A., Lancon B., *Histoire de la misogynie le mépris des femmes de l'antiquité à nos jours*. Arkhé. France : Collection Homo historicus, 2020, 348 p.

[5] Del Regno S., *Femmes !*, La vallée heureuse : France, 2021, 448 p.

[6] De Sicile D., *Bibliothèque historique de Diodore de Sicile*, Adolphe Delahays, Librairie : 1851, traduction nouvelle par Fred. Hoefer, pp. 28-41 https://books.google.fr/books?id=P1sNAAAAYAAJ&pg=PA28&lpg=PA28&dq=Chez+les+particuliers+%5B%C3%A9gyptiens%5D,+l%27homme+appartient+%C3%A0+la+femme,+selon+les+termes+du+contrat+dotal,+et+%5B%E2%80%A6%5D+il+est+stipul%C3%A9+entre+les+mari%C3%A9s+que+l%27homme+ob%C3%A9ira+%C3%A0+la+femme+%C2%BB&source=bl&ots=6pTolqaIuN&sig=ACfU3U17qKwR3pwZgDNcdrNuGeUYOnHwHg&hl=fr&sa=X&ved=2ahUKEwiSu5-OwqX3AhUF4YUKHWDuB34Q6AF6BAgCEAM#v=onepage&q=Chez%20les%20particuliers%20%5B%C3%A9gyptiens%5D%2C%20l'homme%20appartient%20%C3%A0%20la%20femme%2C%20selon%20les%20termes%20du%20contrat%20dotal%2C%20et%20%5B%E2%80%A6%5D%20il%20est%20stipul%C3%A9%20entre%20les%20mari%C3%A9s%20que%20l'homme%20ob%C3%A9ira%20%C3%A0%20la%20femme%20%C2%BB&f=false

[7] Quentin F., *Les grandes souveraines d'Egypte*, place des Editeurs : France, 2021, pp. 1-44 https://www.google.fr/books/edition/Les_grandes_souveraines_d_Egypte/j_AfEAAAQBAJ?hl=fr&gbpv=1&dq=femme+pharaon+d%27egypte+oubli%C3%A9&printsec=frontcover

[8] Poussier S. (2022), Les femmes libres dans la Rome antique, *Odysseum*, 8 p. https://eduscol.education.fr/odysseum/les-femmes-libres-dans-la-rome-antique

[9] Buttex L. (2015), L'indulgence des juges ? La femme incriminée à Genève au siècle des Lumières. Genre et répression pénale (1767-1792), Varia, vol.19, n°1, pp. 41-65, https://journals.openedition.org/chs/1549?lang=en#tocto2n1

[10] Grégor I. (2019), Les tribulations des femmes à travers l'Histoire Moyen Âge : libres malgré tout, *Hérodote*, 3 p. https://www.herodote.net/Moyen_Age_libres_malgre_tout-synthese-2211-483.php

[11] Cassagnes-Brouquet S. (2009), La vie des femmes au Moyen-Âge, *Ouest-France*, 15 p. https://static.fnac-static.com/multimedia/editorial/pdf/9782737379857.pdf

[12] Bosquet M.F., Meure C., *Le féminin en Orient et en Occident, du Moyen Âge à nos jours : mythes et réalités*. PU Saint-Etienne. France : Collection L'école du genre, 2011, 435 p.

[13] Boucheron P. (2001), Mérovingiennes, sans peur et sans vergogne, *L'histoire mensuel n°257*, https://www.lhistoire.fr/m%C3%A9rovingiennes-sans-peur-et-sans-vergogne

[14] Nelson J. (1999), Les reines carolingiennes, *Publications de l'Institut de recherches historiques du Septentrion*, pp. 121-132 https://books.openedition.org/irhis/1640?lang=fr#authors

[15] Verdon J. (2015), 4-se marier, *La vie quotidienne au moyen âge*, pp. 51-63 https://www.cairn.info/la-vie-quotidienne-au-moyen-age--9782262041199-page-51.htm

[16] Goetz H.-W. (2017), Coutume d'héritage et structures familiales au haut Moyen Âge,

Publications de l'École française de Rome, pp. 203-237 https://books.openedition.org/efr/2282?lang=fr#authors

[17] Le Bras G. (1968), Le mariage dans la théologie et le droit de l'Église du XIe au XIIIe siècle, *Cahiers de Civilisation Médiévale 11-42*, pp. 191-202 https://www.persee.fr/doc/ccmed_0007-9731_1968_num_11_42_1444

[18] Magnani E. (2017), Douaire, dot, héritage : la femme aristocratique et le patrimoine familial en Provence (fin Xe - début XIIesiècle), *Hal Open science, 18 p. https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01456342/document*

[19] Débax H. (2010), Le lien d'homme à homme au féminin. Femmes et féodalité en Languedoc et en Catalogne (XIe-XIIe siècles), *Hal Open science*, 20 p. https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00498793/document

[20] Glasson E. (1892), Le droit de succession au moyen age (Suite), *Nouvelle Revue Historique de Droit Français et Étranger 16*, pp. 698–796 http://www.jstor.org/stable/43892473

[21] De Cevins, M.-M. (2010), Chapitre XL. Une Église misogyne?, *structures et dynamiques religieuses dans les sociétés de l'occident latin (1179-1449)*, pp.497-510 https://books.openedition.org/pur/131415?lang=fr

[22] Perrin A. (2006), Thomas d'Aquin féministe ?, *Cahiers philosophiques N° 49 CNDP Paris*, 13 p. http://philo.pourtous.free.fr/Articles/A.Perrin/stthomasfemme.htm#_ftn1

[23] Rey-Robert V., *Une culture du viol à la française*, Libertalia, France : 2020, 306 p.

[24] Luddecke F., Mercuzot D. (2018), Le Roman de la Rose, best-seller médiéval, *Europe des savoirs*, 5 p. https://gallica.bnf.fr/blog/02072018/le-roman-de-la-rose-best-seller-medieval?mode=desktop

[25] Viennot E., Rochefort F. (2013), Champions des dames et misogynes : les enjeux d'un combat frontal, à l'aube des temps modernes (1400-1530), *PU Université de Saint-Etienne*, 14 p. http://www.elianeviennot.fr/Articles/Viennot-Champions.pdf

[26] Boureau A. (2008), La circulation des hérésies dans l'Europe médiévale, *Les Cahiers du Centre de Recherches Historiques*, 42 | 2008, pp. 19-30 https://journals.openedition.org/ccrh/3421#quotation

[27] Viennot E., Sellier G. (2004), Culture philogyne, culture misogyne : un conflit de classe au cœur de la construction de l'État moderne, *Culture de masse, culture d'élite et différence des sexes, Paris, L'Harmattan*, 16 p. http://www.elianeviennot.fr/Articles/Viennot-conflit-de-classe.pdf

[28] Lett D. (1999), L'éducation et les conceptions pédagogiques au Moyen Age, *Revu des politiques sociales et familiales* 57-58, pp. 85-89 https://www.persee.fr/doc/caf_1149-1590_1999_num_57_1_1865#:~:text=Les%20trait%C3%A9s%20de%20p%C3%A9dagogies,-Le%20but%20n&text=Les%20trait%C3%A9s%20de%20p%C3%A9dagogie%20sont,qui%20modifie%20sensiblement%20les%20conceptions.

[29] Sigrist Tikhonov N. (2009), les femmes et l'université en France, 1860-1914, *Histoire de l'éducation, 122 | 2009*, pp. 53-70 https://journals.openedition.org/histoire-education/1940#:~:text=Cependant%2C%20l'acc%C3%A8s%20des%20femmes,un%20enseignement%20secondaire%20f%C3%A9minin%20public.

[30] Dousset C. (2009), Femmes et héritage en France au XVIIe siècle, Revue dix-septième siècle, n°2009/3 (n°244), pp 477-491 https://www.cairn.info/revue-dix-septieme-siecle-2009-3-page-477.htm

[31] Viennot E. (2000), Les femmes de la renaissance, objets d'études au XXe siècle, *Tours, A*, 15 p. http://www.elianeviennot.fr/Articles/Viennot-Renaissance.pdf

[32] Dufournaud N. (2000), La querelle des dames, Encyclopédie d'histoire numérique de l'Europe, ISSN 2677-6588, 4 p. https://ehne.fr/fr/encyclopedie/th%C3%A9matiques/de-l%E2%80%99humanisme-aux-lumi%C3%A8res/humanistes-et-europe/la-querelle-des-dames-%C3%A0-la-renaissance

[33] Renout F. (2017), Edit d'Henri II de février 1556 contre l'infanticide, *Cercle Généalogique du Pays de Caux - Seine-Maritime*, 7 p. https://www.geneacaux.fr/spip/IMG/article_PDF/Edit-d-Henri-II-de-fevrier-1556-contre-l-infanticide_a408.pdf

[34] Rude-Antoine E. , *Le mariage, une union de l'esprit* , Presses Universitaires de France, France : 2011, pp 35-52 https://www.cairn.info/mariage-libre-mariage-force--9782130586753-page-35.htm#:~:text=Le%20mariage%20est%20donc%20une,par%20l'officier%20civil%20%C2%BB.

[35] Godineau, D., *Les femmes dans la France moderne: XVIe-XVIIIe siècle*. Armand Colin. France : 2015, 312 p. https://doi.org/10.3917/arco.godin.2015.01

[36] Manière F. (2020), Olympe de Gouges (1748 - 1793) La cause des femmes, *Hérodote*, 2 p. https://www.herodote.net/La_cause_des_femmes-synthese-1861.php

[37] Editions Ellipses (pas de date renseignée), Chapitre 1 Des avancées scientifiques du XIXe siècle qui font progresser la médecine, Editions Ellipses, 8 p. https://www.editions-ellipses.fr/index.php?controller=attachment&id_attachment=41415

[38] De Fontette F. (2006), La Révolution et l'Empire, *Les grandes dates du droit.*, Presses Universitaires de France, pp. 82-104 https://www.cairn.info/les-grandes-dates-du-droit--9782130557395-page-82.htm

[39] Musso P. (1999), Le mouvement Saint-Simonien (1825-1870), *Saint-Simon et le saint-simonisme*, Pierre Musso éd., Presses Universitaires de France, pp. 98-122 https://www.cairn.info/saint-simon-et-le-saint-simonisme--9782130498407-page-98.htm

[40] Knutsen J.-M. (2019), Comment les manuels scolaires éludent les récits de luttes : l'exemple des suffragettes françaises , *The development of collective power in social movements* , 11 p. https://www.researchgate.net/publication/341735707_Comment_les_manuels_scolaires_eludent_les_recits_de_luttes_l'exemple_des_suffragettes_francaises

[41] Musée Clémenceau (2022), Des femmes et Clémenceau, la liberté pour l'horizon, *Communiqué de presse de l'exposition Focus*, 8 p. https://musee-clemenceau.fr/wp-content/uploads/2022/03/des-femmes-et-clemenceau-cp-2022-2.pdf

[42] Foucher A. (2020), L'Affaire Marie-Louise Giraud Unique « faiseuse d'anges » guillotinée, *Procès historique*, 1 p. http://www.justice.gouv.fr/histoire-et-patrimoine-10050/proces-historiques-10411/laffaire-marie-louise-giraud-33196.html

[43] La rédaction (2022), L'évolution des droits des femmes : chronologie, *Eclairage*, 10 p. https://www.vie-publique.fr/eclairage/19590-chronologie-des-droits-des-femmes

[44] Roussel P. (2022), Femmes et Hommes : une lente décrue des inégalités, *Insee références, 26 p. https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047789?sommaire=6047805#onglet-3*

[45] Briard K. (2022), Métiers « de femmes », métiers « d'hommes » : en quoi les conditions de travail des femmes et des hommes diffèrent-elles ?, *Insee références*, 14 p. https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047793?sommaire=6047805#onglet-2

[46] Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion (2022), Les résultats de l'Index de l'égalité professionnelle 2022, *Actualité du Ministère*, 1 p. https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/les-resultats-de-l-index-de-l-egalite-professionnelle-2022

[47] Gadot M. (2022), Droits des femmes : les nouveautés en 2022, *Hays France Luxembourg*, 3 p. https://www.hays.fr/blog-hays-france-luxembourg/droits-des-femmes-les-nouveautes-en-2022

[48] De Beauvoir S., *Le Deuxième sexe, I*. Folio essais. Italie : Editions Gallimard, 1949 renouvelé en 1976, 408 p.

[49] Hippocrate, traduit par Littré E. (1853), *Œuvres complètes d'Hippocrate*, J. B. Bailliere librairie de l'académie impériale de médecine : Livre 1, http://remacle.org/bloodwolf/erudits/Hippocrate/femmes.htm

[50] Castelli H. (2017), « Qu'elle dorme avec son mari ». Femmes, mariage et procréation au prisme médical en Grèce classique », *Hypothèses*, vol. 20, n°1, pp. 261-270 https://www.cairn.info/revue-hypotheses-2017-1-page-261.htm

[51] Platon (358 av JC), traduit par Chambry E. (1968), Timée, La Bibliothèque électronique du Québec, Collection Philosophie, Volume 8, version 1.01, 204 p. https://beq.ebooksgratuits.com/Philosophie/Platon-Timee.pdf

[52] Aristote, Traduit par Barthélemy-Saint Hilaire J. (1885), *Traité des parties des animaux et de la marche des animaux, Volume 1*, Librairie Hachette et Cie : chapitre 14

[53] Trillat E. (1987), Trois itinéraires à travers l'histoire de l'hystérie, *Société française d'Histoire de la Médecine*, 6 p. https://www.biusante.parisdescartes.fr/sfhm/hsm/HSMx1987x021x001/HSMx1987x021x001x0027.pdf

[54] Diderot D., D'alembert J., *Encyclopédie ou Dictionnaire raisonné des sciences, des arts et des métiers* , Bibliothèque nationale de France : 1751-1765, 3ème tome, pp 538 https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k505351/f539.item.texteImage#

[55] Chamayou G., Dorlin E. (2005), L'objet = X. Nymphomanes et masturbateurs XVIIIe-XIXe siècles, *Nouvelles Questions Féministes*, volume 24, n°1, pp. 53-66 https://www.cairn.info/revue-nouvelles-questions-feministes-2005-1-page-53.htm

[56] Bezouh M. (2021), Quand l'occident excisait, *Billet de blog*, 4 p. https://blogs.mediapart.fr/malik-bezouh/blog/220321/quand-loccident-excisait#_ftn1

[57] Chollet M., *Sorcières la puissance invaincue des femmes*. Zones. France : Editions La découverte, 2018, 240 p.

[58] Subías Martínez R. (2018), Stéréotypes : la menstruation, mesdames, vous rendait folles mais irresponsables pénalement !, Colloque « Critique féministe des savoirs : Corps et santé », *Hal Open science*, 8 p. https://hal-univ-tlse2.archives-ouvertes.fr/hal-01552920v2/document

[59] Lakhdari S. (2007), Hypnose, hystérie, extase : de Charcot à Freud, *Savoirs et clinique*, 2007/1, n° 8, pp. 201-209 https://www.cairn.info/revue-savoirs-et-cliniques-2007-1-page-201.htm

[60] Brémaud N. (2015), Panorama historique des définitions de l'hystérie, *L'information psychiatrique*, 2015/6, Vol. 91, pp. 485-498 https://www.cairn.info/revue-l-information-psychiatrique-2015-6-page-485.htm

[61] Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (2016), Rapport relatif à l'éducation à la sexualité, Répondre aux attentes des jeunes, construire une société d'égalité femmes-hommes, *Rapport n°2016-06-13-SAN-021*, 136 p. https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_rapport_education_a_la_sexualite_2016_06_15-4.pdf

[62] Kerner J., Cirotteau T., Pincas E, *Lady Sapiens : enquête sur la femme au temps de la préhistoire*, Les Arènes : France, 2021, 1er édition, 247 p.

[63] Snyder P., *Représentations de la femme et chasse aux sorcières XIIIe – XVe siècles*. Fides. Canada : Bibliothèque nationale du Québec, 2000, 123 p.

[64] Vauchez A., *L'erreur*. Jacob Odile. France : Collection le temps des savoirs, 2000, pp. 195-209 https://www.cairn.info/erreur--9782738109064-page-195.htm

[65] Goosens A. (2012), Législation contre l'hérésie et répression de la sorcellerie, Revue du nord, n°2012/2 (n°395), pp. 347-360 https://www.cairn.info/revue-du-nord-2012-2-page-347.htm?contenu=article

[66] Aubarbier J.-L. , Guide secret du Pays basque (2017), Rennes Editions Ouest-France, 1er Edition, 22 p. https://halldulivre.com/bonus/chapitre/9782737382598

[67] L'ordre des pharmaciens (2022), Brochure de la Démographie complète au 1er janvier 2022, *communiqué de presse*, 139 p. https://www.ordre.pharmacien.fr/content/download/597948/2758011/version/1/file/Demographie-2022-Brochure-nationale.pdf

[68] Fusillier K. (2022), En 2018, 6 300 actifs travaillent dans l'industrie pharmaceutique des Hauts-de-France, *Insee Flash Hauts-de-France*, n°136, 2 p. https://www.insee.fr/fr/statistiques/6323357#:~:text=Les%20Hauts%2Dde%2DFrance%20comptent,000%20en%20France%20de%20province).

[69] Ndao G., Yildiz H. (2021), La parité dans l'enseignement supérieur, *Etat de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en France*, n°15, 148 p. https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T173/la_parite_dans_l_enseignement_superieur/

[70] Leem les entreprises du médicament (2021), L'évolution des effectifs salariés dans l'industrie pharmaceutique, *Economie l'industrie pharmaceutique en France : emploi et localisation*, 9 p. https://www.leem.org/l-industrie-pharmaceutique-en-france-emploi-et-localisation#:~:text=Avec%2099%20310%20salari%C3%A9s%2C%20l,2008%20(2008%2D2013).

[71] Haut Conseil à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (2018), Lutte contre les violences faites aux femmes, *Egalité des chances* , 42 p. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite_des_chances/guide-violences-sexistes-et-sexuelles-Comprendre-et-Agir.pdf

[72] Fédération des acteurs de la solidarité (2021), Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail, *Fédération solidarité*, 12 p. https://www.federationsolidarite.org/wp-content/uploads/2021/06/Fiches-2021-Lutter-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-VF.pdf

[73] Direction de l'information légale et administrative, Ministère chargé de la justice (2022), Harcèlement sexuel, *Harcèlement*, 8 p. https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043#:~:text=3%20ans%20de%20prison,45%20000%20%E2%82%AC%20d'amende

[74] Fondation Jean Jaurès, Institut français d'opinion publique, Fondation européenne d'études progressistes (2019), Enquête de l'observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail, *Note analyse- Enquête FJJ FEPS IFOP* , 9 p. https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2019/10/Note_analyse.pdf

[75] Delage P., Lieber M. (2019), L'enquête VIRAGE (Violences et Rapports de Genre), *Cahiers du genre*, n° 2019/1(n°66), pp. 37-50 https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2019-1-page-37.htm

[76] Direction de l'information légale et administrative, Ministère chargé de la justice (2020), Harcèlement moral au travail, *Harcèlement*, 7 p. https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354

[77] Direction de l'information légale et administrative, Ministère chargé de la justice (2020), Agression sexuelle commise sur une personne majeure, *Violence-Atteinte à l'intégrité*, 6 p. https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33891

[78] Direction de l'information légale et administrative, Ministère chargé de la justice (2020), Viol commis sur une personne majeure, *Violence-Atteinte à l'intégrité*, 6 p. https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1526

[79] Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur (2020), Paroles étudiantes sur les violences sexuelles et sexistes, notre enquête nationale 2020, 91 p. https://observatoire-vss.com/wp-content/uploads/2022/04/Rapport-complet-_Paroles-e%CC%81tudiantes-sur-les-violences-sexuelles-et-sexistes_-de-lObservatoire-E%CC%81tudiant-des-Violences-Sexuelles-et-Sexistes-dans-lEnseignement-Supe%CC%81rieur-12_10_2020.pdf

[80] Haut Conseil à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (2022), Rapport annuel 2022 sur l'état du sexisme en France, *Rapport public*, 4e édition, 73 p. https://www.vie-publique.fr/rapport/284289-etat-du-sexisme-en-france-rapport-2022

WEBOGRAPHIE

[81] Histoire-en-questions.fr, *Le monde antique* [en ligne], mise à jour en 2022, Disponible sur : https://www.histoire-en-questions.fr/index.php (consulté le 01.05.2022)

[82] Alloprof.qc.ca, *Les époques historiques* [en ligne], mise à jour en 2019, Disponible sur : https://www.alloprof.qc.ca/fr/eleves/bv/histoire/epoques-historiques-h1001 (consulté le 03.05.2022)

[83] Histoireparlesfemmes.com, *Méryt-ptah, première médecin* [en ligne], mise à jour en 2020, Disponible sur : https://histoireparlesfemmes.com/2018/01/29/meryt-ptah-premiere-medecin/ (consulté le 05.05.2022)

[84] Nationalgéographic.fr, *Et si, comme dans l'Égypte antique, les femmes régnaient sur le monde ?* [en ligne] , Cooney K., mise à jour en 2021, Disponible sur : https://www.nationalgeographic.fr/histoire/et-si-comme-dans-legypte-antique-les-femmes-regnaient-sur-le-monde (consulté le 05.05.2022)

[85] Radiofrance.fr, *ARCHÉOLOGIE - Cléopâtre, Néfertiti, Hatchepsout… Des femmes puissantes de l'Antiquité égyptienne* [en ligne], France inter, mise à jour en 2021, Disponible sur : https://www.radiofrance.fr/franceinter/archeologie-cleopatre-nefertiti-hatchepsout-des-femmes-puissantes-de-l-antiquite-egyptienne-6332228 (consulté le 08.05.2022)

[86] Nationalgéographic.fr, *Amenhotep III et Tiyi, le premier couple souverain de l'Égypte ancienne* [en ligne] , Armijo T., mise à jour en 2020, Disponible sur : https://www.nationalgeographic.fr/histoire/2020/09/amenhotep-iii-et-tiyi-le-premier-couple-souverain-de-legypte-ancienne (consulté le 06.05.2022)

[87] Nationalgéographic.fr, *Femmes dans l'Histoire : Hatchepsout, la première reine d'Égypte* [en ligne] , Khan G., mise à jour en 2021, Disponible sur : https://www.nationalgeographic.fr/histoire/femmes-dans-lhistoire-hatchepsout-la-premiere-reine-degypte (consulté le 06.05.2022)

[88] Universalis.fr, *HATCHEPSOUT, reine d'Égypte (morte en 1458 av. J.-C. env.)*, [en ligne], Tyldesley J., mise à jour en 2022, Disponible sur : https://www.universalis.fr/encyclopedie/hatchepsout/ (consulté le 06.05.2022)

[89] Geo.fr, *Cléopâtre, la souveraine derrière le mythe de la séductrice*, [en ligne], Jeannin M., mise à jour en 2021, Disponible sur : https://www.geo.fr/histoire/cleopatre-la-souveraine-derriere-le-mythe-de-la-seductrice-203629 (consulté le 07.05.2022)

[90] Slate.fr, *Puissante, stratège, tactique... Qui était vraiment Cléopâtre ?*, [en ligne], Dhérin E., Nonfiction, mise à jour en 2022, Disponible sur : https://www.slate.fr/story/223983/cleopatre-egyptienne-cliche-histoire-representation-mythe-cesar (consulté le 07.05.2022)

[91] Archeographe.net, *Mérytaton et Smenkharê, unis pour l'éternité (mais plus pour longtemps)*, [en ligne], Dixit C., mise à jour en 2016, Disponible sur : https://archeographe.net/Merytaton-Smenkhare-unis-pour-leternite (consulté le 04.05.2022)

[92] Nationalgéographic.fr, *Être femme au Moyen-Âge : les chemins discrets de la liberté* [en ligne], Lett D., 2021, Disponible sur : https://www.nationalgeographic.fr/histoire/etre-femme-au-moyen-age-les-chemins-discrets-de-la-liberte (consulté le 09.03.2022)

[93] Cours-de-droit.net, *Un résumé de l'histoire du Moyen-Âge et des Temps Modernes* [en ligne], mise à jour en 2019, Disponible sur : https://cours-de-droit.net/un-resume-de-l-histoire-du-moyen-age-et-des-temps-modernes-a149823554/ (consulté le 08.03.2022)

[94] Archeologie.culture.gouv.fr, *Le Moyen Âge* [en ligne], Ministère de la Culture, mise à jour en 2019, Disponible sur : https://archeologie.culture.gouv.fr/fr/focus/moyen-age (consulté le 01.02.2022)

[95] Dijon-santé.fr, *Les épidémies, du Moyen-Age au XIXe siècle* [en ligne], Françonnet E., mise à jour en 2016, Disponible sur : https://www.dijon-sante.fr/reportage/epidemies-moyen-age-xixe-siecle/#:~:text=Peste%2C%20syphilis%20et%20autres%20%C3%A9pid%C3%A9mies%20du%20Moyen%2DAge&text=La%20syphilis%20(appel%C3%A9e%20v%C3%A9role%20%C3%A0,la%20grippe%20ou%20le%20typhus (consulté le 04.02.2022)

[96] Cours-de-droit.net, *Le mariage au début Moyen-Âge* [en ligne], mise à jour en 2020, Disponible sur : https://cours-de-droit.net/mariage-moyen-age/ (consulté le 08.03.2022)

[97] Cours-de-droit.net, *Histoire du droit de la famille* [en ligne], mise à jour en 2019, Disponible sur : https://cours-de-droit.net/cours-d-histoire-du-droit-de-la-famille-a121606862/ (consulté le 15.02.2022)

[98] Cours-de-droit.net, *Histoire du droit des successions* [en ligne], mise à jour en 2020, Disponible sur : https://cours-de-droit.net/histoire-droit-des-successions/ (consulté le 15.02.2022)

[99] Elianeviennot.fr, *La loi salique* [en ligne], Viennot E., 2006, Disponible sur : http://www.elianeviennot.fr/FFP-loi-salique.html (consulté le 16.02.2022)

[100] Crdp-strasbourg.fr, *La réforme grégorienne* [en ligne], Brun G., 2013, Disponible sur : http://www.crdp-strasbourg.fr/data/hist-arts/art_roman/art_roman_reforme_gregorienne.php?parent=37 (consulté le 16.02.2022)

[101] universalis.fr, *Grégorienne réforme* [en ligne], Pacault M., mise à jour en 2022, Disponible sur : https://www.universalis.fr/encyclopedie/reforme-gregorienne/ (consulté le 16.02.2022)

[102] Cours-de-droit.net, *La réforme de l'Eglise* [en ligne], mise à jour en 2020, Disponible sur : https://cours-de-droit.net/reforme-gregorienne/ (consulté le 18.02.2022)

[103] womenpriest.org, *Thomas d'Aquin, à propos de la genèse des femmes* [en ligne], les pères de la Province Dominicaine d'Angleterre, mise à jour en 2017, Disponible sur : https://www.womencanbepriests.org/fr/theology/aqui_wom.asp (consulté le 16.02.2022)

[104] Grandpalais.fr, *Qu'est-ce que la renaissance ?* [en ligne], l'Etablissement public de la Réunion des musées nationaux et du grand Palais des Champs-Elysées, 2012 Disponible sur : https://www.grandpalais.fr/fr/article/quest-ce-que-la-renaissance (consulté le 17.02.2022)

[105] Grandpalais.fr, *Inventions et Découvertes* [en ligne], l'Etablissement public de la Réunion des musées nationaux et du grand Palais des Champs-Elysées, 2013 Disponible sur : https://www.grandpalais.fr/fr/article/inventions-et-decouvertes (consulté le 17.02.2022)

[106] Larousse.fr, *Guerres de religion* [en ligne], Larousse, date de mise à jour non disponible, Disponible sur : https://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/guerres_de_Religion/140624 (consulté le 20.02.2022)

[107] Larousse.fr, *La réforme* [en ligne], Larousse, date de mise à jour non disponible, Disponible sur : https://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/la_R%C3%A9forme/140523 (consulté le 12.02.2022)

[108] Cours-de-droit.net, *Le statut de la femme mariée au Moyen-Âge et à l'époque moderne* [en ligne], mise à jour en 2022, Disponible sur : https://cours-de-droit.net/hitoire-statut-femme-mariee/ (consulté le 12.02.2022)

[109] Odile-halbert.com, *Édit de Henri II, février 1556, contre les femmes ayant caché leur grossesse* [en ligne], Modes de vie aux 16, 17e siècles, mise à jour en 2009, Disponible sur : http://www.odile-halbert.com/wordpress/?p=11226 (consulté le 19.02.2022)

[110] Assemblee-nationale.fr, *Abolition de l'esclavage (1794 et 1848)* [en ligne], Assemblée nationale, mise à jour en 2016, Disponible sur : https://www2.assemblee-nationale.fr/14/evenements/2016/abolition-de-l-esclavage-1794-et-1848#:~:text=%2D%20la%20premi%C3%A8re%20abolition%20de%20l,l'homme%20et%20du%20citoyen. (consulté le 19.02.2022)

[111] Lhistoire.fr, *Les femmes pendant la Révolution française* [en ligne], Debat G., mise à jour en 2020, Disponible sur : https://www.lhistoire.fr/mondes-sociaux/les-femmes-pendant-la-r%C3%A9volution-fran%C3%A7aise#:~:text=Les%20femmes%20obtiennent%20un%20certain,juridique%20propre%20leur%20sont%20reconnus. (consulté le 20.02.2022)

[112] criminocorpus.org, *Chronologie des droits des femmes en France de la Révolution française à nos jours* [en ligne], Duffuler-Vialle H., mise à jour en 2020, Disponible sur : https://criminocorpus.org/fr/ref/25/19291/ (consulté le 21.02.2022)

[113] Morbihan.gouv.fr, *Parité et politique* [en ligne], Préfet du morbihan, mise à jour en 2022, Disponible sur : https://www.morbihan.gouv.fr/Politiques-publiques/Droits-des-femmes-et-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/Egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/Parite-et-politique (consulté le 29.04.2022)

[114] Hays.fr, *Egalité hommes-femmes en entreprise : quelles sont les nouveautés en 2020 ?* [en ligne], Hays plc, mise à jour en 2022. Disponible sur : https://www.hays.fr/blog-hays-france-luxembourg/actualites-de-l-emploi/egalite-hommes-femmes-en-entreprise-quelles-sont-les-nouveautes-en-2020 (consulté le 28.04.2022)

[115] universalis.fr, *Théorie des Humeurs* [en ligne], Spitz S., Disponible sur : https://www.universalis.fr/encyclopedie/theorie-des-humeurs/ (consulté le 15.01.2022)

[116] Senat.fr, *Nécessité de l'enseignement du clitoris dans les programmes scolaires, Question orale n° 0718S de Mme Laurence Rossignol*, [en ligne], Sénat, mise à jour en 2019, Disponible sur : https://www.senat.fr/questions/base/2019/qSEQ19030718S.html (consulté le 15.01.2022)

[117] Clitoris-moi.ch, *Histoire du clitoris* [en ligne], Clitoris-moi, mise à jour en 2021, Disponible sur : https://www.clitoris-moi.ch/le-clitoris/histoire-du-clitoris/ (consulté le 23.04.2022)

MEDIAGRAPHIE

(1) Viennot E., Les femmes et le pouvoir en France, Emission Radio France, Concordance des temps du 11 novembre 2006, rediffusée le 24 juillet 2021, Disponible sur : https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/concordance-des-temps/les-femmes-et-le-pouvoir-en-france-1282332 (consulté le 15.01.2022)

(2) Boqueho V., Le renouveau médiéval en Europe, épisodes (5-10), *HérodoteVidéos*, diffusé en 2021, Disponible sur : https://www.youtube.com/watch?v=vjOrNU7E26s&list=PL_hv7lmUgdxFpiU6zM3t0o1aCuPSb8sue&index=11 (consulté le 25.02.2022)

ICONOGRAPHIE

Figure 1 Représentation de Tiyi, adresse de la banque d'images numérique :
https://www.flickr.com/photos/dalbera/11554686946
Figure 2 Représentation de Hatchepsout, adresse de la banque d'images numérique :
https://commons.wikimedia.org/wiki/File:%C3%89gypte,_Le_Caire,_Mus%C3%A9e_des_Antiquit%C3%A9s_%C3%89gyptiennes,_Reine_pharaonne_Hatchepsout_%28_c.1473-1458_BC%29_%2849593408131%29.jpg

Figure 3 Temple de Deir el-Bahari, adresse de la banque d'images numérique :
https://historicaleve.com/design-and-background-of-hatshepsut-temple-in-deir-el-bahri/

Figure 4 Représentation de Cléopâtre VII, adresse de la banque d'images numérique :
https://commons.wikimedia.org/wiki/File:2019-07-31-Hermitage-3561-Cleopatra_VII.jpg

Figure 5 Peinture de Pandôra et de sa boite, adresse de la banque d'images numérique :
https://picryl.com/media/charles-edward-perugini-pandoras-box-f7ce0e

Figure 6 Représentation de la déesse Ishtar, adresse de la banque d'images numérique :
https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Ishtar_goddess.jpg

Figure 7 Statue de Agrippine, adresse de la banque d'images numérique :
https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Agrippina_Minor_Landesmuseum_W%C3%BCrttemberg.jpg

Figure 8 Représentation de Christine de Pisan, adresse de la banque d'images numérique :
https://jenikirbyhistory.getarchive.net/amp/media/christine-de-pisan-cathedra-292d45

Figure 8 Représentation de Christine de Pisan, adresse de la banque d'images numérique :

https://jenikirbyhistory.getarchive.net/amp/media/christine-de-pisan-cathedra-292d45

Figure 9 Massacre de la Saint-Barthélemy, adresse de la banque d'images numérique :
https://garystockbridge617.getarchive.net/amp/media/massacre-de-la-st-barthelemi-54b5f2

Figure 10 Olympe de Gouges, adresse de la banque d'images numérique :
https://www.worldhistory.org/image/16005/olympe-de-gouges/

Figure 11 Hubertine Auclert, adresse de la banque d'images numérique :
https://picryl.com/media/agence-rol-1910-madame-hubertine-auclert-dc38aa

Figure 12 Marguerite Durand, adresse de la banque d'images numérique :
https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Marguerite_Durand_par_Jules_Cayron.jpg

Figure 14 La dame du Cavillon, adresse de la banque d'images numérique :
https://commons.wikimedia.org/wiki/File:La_Donna_del_Caviglione_1.jpg

Figure 15 Grotte Chauvet-pont d'Arc, adresse de la banque d’images numérique : https://commons.wikimedia.org/wiki/File:07_MainsPositivesDontUnPetitDoigtTorduAvecSigne%C3%89nigmatique%26Dessins.jpg

Figure 16 La dame de Brassempouy, adresse de la banque d’images numérique : https://www.flickr.com/photos/10699036@N08/3003595426

Figure 17 Une sorcière qui tient une plante dans une main et un éventail d'un une autre, 1700-1720, adresse de la banque d’images numérique : https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/f/f6/A_witch_holding_a_plant_in_one_hand_and_a_fan_Wellcome_V0025806ET.jpg

Figure 18 Sorcière suisse au bûcher, adresse de la banque d’images numérique : https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Sorci%C3%A8re_suisse_au_b%C3%BBcher.jpg

Annexe 1

Questionnaire de l’étude

Les femmes de l'industrie pharmaceutique

Chaque question à choix multiples peut avoir plusieurs réponses possibles.

Introduction

1. ***Vous êtes***

   Une seule réponse possible.

   - ◯ une femme
   - ◯ un homme
   - ◯ autre

2. ***Vous avez entre***

   Une seule réponse possible.

   - ◯ 18-25 ans
   - ◯ 25-35 ans
   - ◯ 35-45 ans
   - ◯ 45-55 ans
   - ◯ 55-65 ans
   - ◯ 65 ans ou plus

3. ***Vous faites ou avez fait des études de pharmacie ?***

   Une seule réponse possible.

   - ◯ oui
   - ◯ non

4. ***Aujourd'hui, vous êtes***

Une seule réponse possible.

- ◯ étudiant *Passer à la question 5*
- ◯ en activité *Passer à la question 6*
- ◯ sans emploi *Passer à la question 7*
- ◯ Autre : _____

5. ***étudiant en ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ 1er cycle (1ère à 3ème année)
- ◯ 2ème cycle (4ème à 5ème année)
- ◯ 6ème année internat
- ◯ 6ème année industrie
- ◯ 6ème année officine
- ◯ Autre : _____

Passer à la question 12

6. ***En activité ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Information médicale
- ◯ Information réglementaire
- ◯ Production
- ◯ Promotion
- ◯ Commercialisation
- ◯ Officine
- ◯ QEHS
- ◯ Recherche
- ◯ Développement
- ◯ Hôpital
- ◯ Laboratoire d'analyse médicale
- ◯ Autre : _____

Passer à la question 7

Accès à l'emploi et évolution professionnelle

7. ***Êtes-vous satifait/e de votre poste ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

8. ***Occupez-vous ou avez-vous occupé un poste à fortes responsabilités (exemple : Management d'une équipe, direction…) ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 10*
- ◯ Non *Passer à la question 9*

9. ***Souhaitez-vous occuper un poste à fortes responsabilités ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 12*
- ◯ Non *Passer à la question 12*

10. ***Avez-vous ou rencontrez-vous des obstacles pour accéder à votre poste ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 11*
- ◯ Non *Passer à la question 12*

11. ***Lesquels sont-ils ?***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Grossesse et/ou grossesse potentielle
- ☐ Parent isolé
- ☐ Collègues de sexe différent favorisés
- ☐ Mauvaise ambiance de travail
- ☐ Non reconnaissance de votre travail
- ☐ Autre : _____

Passer à la question 12

Le sexisme est une idéologie qui repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Ses manifestations sont très diverses : des formes à l'apparence anodines (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtre). (https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/sexisme-pas-notre-genre/vos-droits/)

La misogynie est une attitude de mépris, voire de haine, pour les femmes. (https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/misogyne/51773)

12. ***Durant votre vie avez-vous déjà été victime de propos à caractère misogyne ou sexiste ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 13*
- ◯ Non *Passer à la question 49*

13. ***Dans le cadre de vos études ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 14*
- ◯ Non *Passer à la question 30*

14. ***Combien de fois ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ jamais
- ◯ de temps en temps (1-2 fois/mois)
- ◯ souvent (1fois/semaine)
- ◯ très souvent (>1 fois/semaine)
- ◯ tout le temps (tous les jours)

15. ***A quelle période ?***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ 1er cycle
- ☐ 2ème cycle
- ☐ 6ème année internat
- ☐ 6ème année industrie
- ☐ 6ème année officine
- ☐ Autre : _____

16. ***Pouvez-vous préciser ?***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] En cours
- [ ] En stage
- [ ] Lors d'un job étudiant en pharmacie
- [ ] Lors d'un échange international
- [ ] Autre : _____

17. ***S'agissait-il de personnes différentes ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

18. ***La ou les personnes étaient-elles de sexe :***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] masculin
- [ ] féminin
- [ ] Autre : _____

19. ***La ou les personnes étaient-elles:***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] étudiante/s
- [ ] enseignante/s
- [ ] votre responsable
- [ ] formateur/s
- [ ] personnel administratif
- [ ] supérieur hiérarchique
- [ ] professionnel de santé
- [ ] Autre : _____

20. ***L'avez-vous signalé ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 21*
- ◯ Non *Passer à la question 25*

21. ***A qui l'avez-vous signalé ?***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ famille
- ☐ amis
- ☐ camarades
- ☐ enseignants
- ☐ personnel soignant
- ☐ numéro national (3919)
- ☐ secrétaire pédagogique
- ☐ entreprise
- ☐ DRH
- ☐ supérieur hiérarchique
- ☐ collègues
- ☐ Autre : _____

22. ***Avez-vous reçu du soutien ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 23*
- ◯ Non *Passer à la question 24*

23. ***De la part de qui ?***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] L'université
- [ ] Votre entourage
- [ ] L'entreprise
- [ ] Autre : _____

Passer à la question 24

24. ***Votre signalement a-t-il abouti à une sanction disciplinaire ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

Passer à la question 30

25. ***Au moment des faits, vous étiez-vous rendu compte qu'il s'agissait de propos misogyne ou sexiste ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

26. ***Aviez-vous peur pour la suite de vos études si vous le signaliez ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

27. ***Sentiez-vous que votre témoignage ne serait pas entendu ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

28. ***Avez-vous subi des pressions ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 29*
- ◯ Non *Passer à la question 30*

29. ***De la part de qui ?***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ L'université
- ☐ Votre entourage
- ☐ L'entreprise

Passer à la question 30

30. ***Dans le cadre de votre travail, avez-vous déjà été victime de propos à caractère misogyne ou sexiste ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 31*
- ◯ Non *Passer à la question 49*

31. ***Combien de fois ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ jamais
- ◯ de temps en temps (1-2 fois/mois)
- ◯ souvent (1fois/semaine)
- ◯ très souvent (>1 fois/semaine)
- ◯ tout le temps (tous les jours)

32. ***A quel âge ?***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ 25-35 ans
- ☐ 35-45 ans
- ☐ 45-55 ans
- ☐ 55-65 ans
- ☐ 65 ans ou plus
- ☐ Autre : _____

33. ***Dans quel secteur ?***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Information médicale
- ☐ Information réglementaire
- ☐ Production
- ☐ Promotion
- ☐ Commercialisation
- ☐ Officine
- ☐ QEHS
- ☐ Recherche
- ☐ Développement
- ☐ Hôpital
- ☐ Autre : _____

34. ***Dans quelle structure ?***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] Microentreprise (<10 employés)
- [ ] PME (< 250 employés)
- [ ] ETI (<5000 employés)
- [ ] Grande entreprise (>5000 employés)

35. ***S'agissait-il de personnes différentes ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

36. ***La ou les personnes étaient-elles de sexe:***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] masculin
- [ ] féminin

37. ***S'agissait-il de collègues ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 38*
- ◯ Non *Passer à la question 39*
- ◯ Autre : _____

38. ***Quel statut hiérarchique avait/aient elles par rapport à vous ?***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] Supérieur
- [ ] Egal
- [ ] Inférieur

Passer à la question 39

39. ***L'avez-vous signalé ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 40*
- ◯ Non *Passer à la question 44*

40. ***A qui l'avez-vous signalé ?***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ famille
- ☐ amis
- ☐ camarades
- ☐ enseignants
- ☐ personnel soignant
- ☐ numéro national (3919)
- ☐ secrétaire pédagogique
- ☐ entreprise
- ☐ DRH
- ☐ supérieur hiérarchique
- ☐ collègues
- ☐ Autre : _____

41. ***Avez-vous reçu du soutien ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 42*
- ◯ Non *Passer à la question 43*

42. ***De la part de qui ?***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] L'université
- [ ] Votre entourage
- [ ] L'entreprise
- [ ] Autre : _____

Passer à la question 43

43. ***Votre signalement a-t-il abouti à une sanction disciplinaire ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

Passer à la question 49

44. ***Au moment des faits, vous étiez-vous rendu compte qu'il s'agissait de propos misogyne ou sexiste ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

45. ***Aviez-vous peur pour la suite de votre carrière si vous le signaliez ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

46. ***Sentiez-vous que votre témoignage ne serait pas entendu ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

47. ***Avez-vous subi des pressions ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 48*
- ◯ Non *Passer à la question 49*

48. ***De la part de qui ?***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ L'université
- ☐ Votre entourage
- ☐ L'entreprise

Passer à la question 49

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. (Article 222-33 du code pénal)

49. ***Durant votre vie avez-vous déjà été victime de harcèlement sexuel ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 50*
- ◯ Non *Passer à la question 88*

50. ***Dans le cadre de vos études ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 51*
- ◯ Non *Passer à la question 68*

51. ***Combien de fois ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ 1 fois
- ◯ 2 fois
- ◯ 3 fois
- ◯ > 3 fois

52. ***A quelle période ?***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ 1er cycle
- ☐ 2ème cycle
- ☐ 6ème année internat
- ☐ 6ème année industrie
- ☐ 6ème année officine
- ☐ Autre : _____

53. ***Pouvez-vous préciser ?***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ En cours
- ☐ En stage
- ☐ Lors d'un job étudiant en pharmacie
- ☐ Lors d'un échange international
- ☐ Autre : _____

54. ***S'agissait-il de personnes différentes ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

55. ***La ou les personnes étaient-elles de sexe :***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ masculin
- ☐ féminin

56. ***La ou les personnes étaient-elles:***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ étudiante/s
- ☐ enseignante/s
- ☐ votre responsable
- ☐ formateur/s
- ☐ personnel administratif
- ☐ supérieur hiérarchique
- ☐ professionnel de santé
- ☐ Autre : _____

57. ***Quel était votre degré de relation avec la/les personnes ?***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Inconnu
- ☐ Connaissance
- ☐ Amicale
- ☐ Intime
- ☐ Autre : _____

58. ***L'avez-vous signalé ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 59*
- ◯ Non *Passer à la question 63*

59. ***A qui l'avez-vous signalé ?***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ famille
- ☐ amis
- ☐ camarades
- ☐ enseignants
- ☐ personnel soignant
- ☐ numéro national (3919)
- ☐ secrétaire pédagogique
- ☐ entreprise
- ☐ DRH
- ☐ supérieur hiérarchique
- ☐ collègues
- ☐ police
- ☐ Autre : _____

60. ***Avez-vous reçu du soutien ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 61*
- ◯ Non *Passer à la question 62*

61. ***De la part de qui ?***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] L'université
- [ ] Votre entourage
- [ ] L'entreprise
- [ ] La police
- [ ] Autre : _____

Passer à la question 62

62. ***Votre signalement a-t-il abouti à une sanction disciplinaire ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non
- ◯ Autre : _____

Passer à la question 68

63. ***Au moment des faits, vous étiez-vous rendu compte qu'il s'agissait de harcèlement sexuel ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

64. ***Aviez-vous peur pour la suite de vos études si vous le signaliez ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

65. ***Sentiez-vous que votre témoignage ne serait pas entendu ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

66. ***Avez-vous subi des pressions ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 67*
- ◯ Non *Passer à la question 68*

67. ***De la part de qui ?***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ L'université
- ☐ Votre entourage
- ☐ L'entreprise
- ☐ La police

Passer à la question 68

68. ***Dans le cadre de votre travail, avez-vous déjà été victime de harcèlement sexuel ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 69*
- ◯ Non *Passer à la question 88*

69. ***Combien de fois ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ 1 fois
- ◯ 2 fois
- ◯ 3 fois
- ◯ >3 fois

70. ***A quel âge ?***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ 25-35 ans
- ☐ 35-45 ans
- ☐ 45-55 ans
- ☐ 55-65 ans
- ☐ 65 ans ou plus
- ☐ Autre : _____

71. ***Dans quel secteur ?***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Information médicale
- ☐ Information réglementaire
- ☐ Production
- ☐ Promotion
- ☐ Commercialisation
- ☐ Officine
- ☐ QEHS
- ☐ Recherche
- ☐ Développement
- ☐ Hôpital
- ☐ Autre : _____

72. ***Dans quelle structure ?***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] Microentreprise (<10 employés)
- [ ] PME (<250 employés)
- [ ] ETI (<5000 employés)
- [ ] Grande entreprise (>5000 employés)

73. ***S'agissait-il de personnes différentes ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

74. ***La ou les personnes étaient-elles de sexe:***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] masculin
- [ ] féminin

75. ***S'agissait-il de collègues ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 76*
- ◯ Non *Passer à la question 77*
- ◯ Autre : _____

76. ***Quel statut hiérarchique avait/aient elles par rapport à vous ?***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] Supérieur
- [ ] Egal
- [ ] Inférieur

Passer à la question 77

77. ***Quel était votre degré de relation avec la/les personnes ?***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] Inconnu
- [ ] Connaissance
- [ ] Amicale
- [ ] Intime

78. ***L'avez-vous signalé ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 79*
- ◯ Non *Passer à la question 83*

79. ***A qui l'avez-vous signalé ?***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] famille
- [ ] amis
- [ ] camarades
- [ ] enseignants
- [ ] personnel soignant
- [ ] numéro national (3919)
- [ ] secrétaire pédagogique
- [ ] entreprise
- [ ] DRH
- [ ] supérieur hiérarchique
- [ ] collègues
- [ ] police
- [ ] Autre : _____

80. ***Avez-vous reçu du soutien ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 81*
- ◯ Non *Passer à la question 82*

81. ***De la part de qui ?***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ L'université
- ☐ Votre entourage
- ☐ L'entreprise
- ☐ La police
- ☐ Autre : _____

Passer à la question 82

82. ***Votre signalement a-t-il abouti à une sanction disciplinaire ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

83. ***Au moment des faits, vous étiez-vous rendu compte qu'il s'agissait de harcèlement sexuel ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

84. ***Aviez-vous peur pour la suite de votre carrière si vous le signaliez ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

85. ***Sentiez-vous que votre témoignage ne serait pas entendu ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

86. ***Avez-vous subi des pressions ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 87*
- ◯ Non *Passer à la question 88*

87. ***De la part de qui ?***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ La police
- ☐ Votre entourage
- ☐ Vos collègues
- ☐ Votre hiérarchie
- ☐ Autre : _____

Passer à la question 88

Une agression sexuelle (autre que le viol) est définie par la loi comme étant un acte à caractère sexuel sans pénétration commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise. (Article 222-22 du code pénal)

88. ***Durant votre vie avez-vous déjà été victime d'une agression sexuelle autre que le viol ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 89*
- ◯ Non *Passer à la question 127*

89. ***Dans le cadre de vos études ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 90*
- ◯ Non *Passer à la question 107*

90. ***Combien de fois ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ 1 fois
- ◯ 2 fois
- ◯ 3 fois
- ◯ > 3 fois

91. ***A quelle période ?***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ 1er cycle
- ☐ 2ème cycle
- ☐ 6ème année internat
- ☐ 6ème année industrie
- ☐ 6ème année officine
- ☐ Autre : _____

92. ***Pouvez-vous préciser ?***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] En cours
- [ ] En stage
- [ ] Lors d'un job étudiant en pharmacie
- [ ] Lors d'un échange international
- [ ] Autre : _____

93. ***S'agissait-il de personnes différentes ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

94. ***La ou les personnes étaient-elles de sexe :***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] masculin
- [ ] féminin

95. ***La ou les personnes étaient-elles:***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] étudiante/s
- [ ] enseignante/s
- [ ] votre responsable
- [ ] formateur/s
- [ ] personnel administratif
- [ ] supérieur hiérarchique
- [ ] professionnel de santé
- [ ] Autre : _____

96. ***Quel était votre degré de relation avec la/les personnes ?***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] Inconnu
- [ ] Connaissance
- [ ] Amicale
- [ ] Intime

97. ***L'avez-vous signalé ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 98*
- ◯ Non *Passer à la question 102*

98. ***A qui l'avez-vous signalé ?***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] famille
- [ ] amis
- [ ] camarades
- [ ] enseignants
- [ ] personnel soignant
- [ ] numéro national (3919)
- [ ] secrétaire pédagogique
- [ ] entreprise
- [ ] DRH
- [ ] supérieur hiérarchique
- [ ] collègues
- [ ] police
- [ ] Autre : _____

99. ***Avez-vous reçu du soutien ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 100*
- ◯ Non *Passer à la question 101*

100. ***De la part de qui ?***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ L'université
- ☐ Votre entourage
- ☐ L'entreprise
- ☐ La police
- ☐ Autre : _____

Passer à la question 101

101. ***Votre signalement a-t-il abouti à une sanction disciplinaire ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non
- ◯ Autre : _____

Passer à la question 107

102. ***Au moment des faits, vous étiez-vous rendu compte qu'il s'agissait d'une agression sexuelle ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

103. ***Aviez-vous peur pour la suite de vos études si vous le signaliez ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

104. ***Sentiez-vous que votre témoignage ne serait pas entendu ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

105. ***Avez-vous subi des pressions ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 106*
- ◯ Non *Passer à la question 107*

106. ***De la part de qui ?***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ L'université
- ☐ Votre entourage
- ☐ L'entreprise
- ☐ La police
- ☐ Autre : _____

Passer à la question 107

107. ***Dans le cadre de votre travail, avez-vous déjà été victime d'une agression sexuel autre que le viol ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 108*
- ◯ Non *Passer à la question 127*

108. ***Combien de fois ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ 1 fois
- ◯ 2 fois
- ◯ 3 fois
- ◯ > 3 fois

109. ***A quel âge ?***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ 25-35 ans
- ☐ 35-45 ans
- ☐ 45-55 ans
- ☐ 55-65 ans
- ☐ 65 ans ou plus
- ☐ Autre : _____

110. ***Dans quel secteur ?***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] Information médicale
- [ ] Information réglementaire
- [ ] Production
- [ ] Promotion
- [ ] Commercialisation
- [ ] Officine
- [ ] QEHS
- [ ] Recherche
- [ ] Développement
- [ ] Hôpital
- [ ] Autre : _____

111. ***Dans quelle structure ?***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] Microentreprise (<10 employés)
- [ ] PME (<250 employés)
- [ ] ETI (<5000 employés)
- [ ] Grande entreprise (>5000 employés)

112. ***S'agissait-il de personnes différentes ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

113. ***La ou les personnes étaient-elles de sexe:***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] masculin
- [ ] féminin

114. ***S'agissait-il de collègues ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 115*
- ◯ Non *Passer à la question 116*
- ◯ Autre : _____

115. ***Quel statut hiérarchique avait/aient elles par rapport à vous ?***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Supérieur
- ☐ Egal
- ☐ Inférieur

Passer à la question 116

116. ***Quel était votre degré de relation avec la/les personnes ?***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Inconnu
- ☐ Connaissance
- ☐ Amicale
- ☐ Intime

117. ***L'avez-vous signalé ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 118*
- ◯ Non *Passer à la question 122*

118. ***A qui l'avez-vous signalé ?***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] famille
- [ ] amis
- [ ] camarades
- [ ] enseignants
- [ ] personnel soignant
- [ ] numéro national (3919)
- [ ] secrétaire pédagogique
- [ ] entreprise
- [ ] DRH
- [ ] supérieur hiérarchique
- [ ] collègues
- [ ] police
- [ ] Autre : _____

119. ***Avez-vous reçu du soutien ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 120*
- ◯ Non *Passer à la question 121*

120. ***De la part de qui ?***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] L'université
- [ ] Votre entourage
- [ ] L'entreprise
- [ ] La police
- [ ] Autre : _____

Passer à la question 121

121. ***Votre signalement a-t-il abouti à une sanction disciplinaire ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non
- ◯ Autre : _____

Passer à la question 127

122. ***Au moment des faits, vous étiez-vous rendu compte qu'il s'agissait d'une agression sexuelle ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

123. ***Aviez-vous peur pour la suite de votre carrière si vous le signaliez ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

124. ***Sentiez-vous que votre témoignage ne serait pas entendu ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

125. ***Avez-vous subi des pressions ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 126*
- ◯ Non *Passer à la question 127*

126. ***De la part de qui ?***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ L'université
- ☐ Votre entourage
- ☐ L'entreprise
- ☐ La police
- ☐ Autre : _____

Passer à la question 127

Un viol est défini par tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise. (Article 222-23 du code pénal)

127. ***Durant votre vie avez-vous déjà été victime de viol ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 128*
- ◯ Non *Passer à la question 166*

128. ***Dans le cadre de vos études ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 129*
- ◯ Non *Passer à la question 146*

129. ***Combien de fois ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ 1 fois
- ◯ 2 fois
- ◯ 3 fois
- ◯ > 3 fois

130. ***A quelle période ?***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ 1er cycle
- ☐ 2ème cycle
- ☐ 6ème année internat
- ☐ 6ème année industrie
- ☐ 6ème année officine
- ☐ Autre : _____

131. ***Pouvez-vous préciser ?***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ En cours
- ☐ En stage
- ☐ Lors d'un job étudiant en pharmacie
- ☐ Lors d'un échange international
- ☐ Autre : _____

132. ***S'agissait-il de personnes différentes ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

133. ***La ou les personnes étaient-elles de sexe :***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] masculin
- [ ] féminin

134. ***La ou les personnes étaient-elles:***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] étudiante/s
- [ ] enseignante/s
- [ ] votre responsable
- [ ] formateur/s
- [ ] personnel administratif
- [ ] supérieur hiérarchique
- [ ] professionnel de santé
- [ ] Autre : _____

135. ***Quel était votre degré de relation avec la/les personnes ?***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] Inconnu
- [ ] Connaissance
- [ ] Amicale
- [ ] Intime

136. ***L'avez-vous signalé ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 137*
- ◯ Non *Passer à la question 141*

137. ***A qui l'avez-vous signalé ?***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] famille
- [ ] amis
- [ ] camarades
- [ ] enseignants
- [ ] personnel soignant
- [ ] numéro national (3919)
- [ ] secrétaire pédagogique
- [ ] entreprise
- [ ] DRH
- [ ] supérieur hiérarchique
- [ ] collègues
- [ ] police
- [ ] Autre : _____

138. ***Avez-vous reçu du soutien ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 139*
- ◯ Non *Passer à la question 140*

139. ***De la part de qui ?***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] L'université
- [ ] Votre entourage
- [ ] L'entreprise
- [ ] La police
- [ ] Autre : _____

Passer à la question 140

140. ***Votre signalement a-t-il abouti à une sanction disciplinaire ?***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] Oui
- [ ] Non
- [ ] Une sanction judiciaire
- [ ] Autre : _____

Passer à la question 146

141. ***Au moment des faits, vous étiez-vous rendu compte qu'il s'agissait d'un viol ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

142. ***Aviez-vous peur pour la suite de vos études si vous le signaliez ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

143. ***Sentiez-vous que votre témoignage ne serait pas entendu ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

144. ***Avez-vous subi des pressions ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 145*
- ◯ Non *Passer à la question 146*

145. ***De la part de qui ?***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] L'université
- [ ] Votre entourage
- [ ] L'entreprise
- [ ] La police

Passer à la question 146

146. ***Dans le cadre de votre travail, avez-vous déjà été victime de viol ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 147*
- ◯ Non *Passer à la question 166*

147. ***Combien de fois ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ 1 fois
- ◯ 2 fois
- ◯ 3 fois
- ◯ >3 fois

148. ***A quel âge ?***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] 25-35 ans
- [ ] 35-45 ans
- [ ] 45-55 ans
- [ ] 55-65 ans
- [ ] 65 ans ou plus
- [ ] Autre : _____

149. ***Dans quel secteur ?***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] Information médicale
- [ ] Information réglementaire
- [ ] Production
- [ ] Promotion
- [ ] Commercialisation
- [ ] Officine
- [ ] QEHS
- [ ] Recherche
- [ ] Développement
- [ ] Hôpital
- [ ] Autre : _____

150. ***Dans quelle structure ?***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] Microentreprise (<10 employés)
- [ ] PME (<250 employés)
- [ ] ETI (<5000 employés)
- [ ] Grande entreprise (>5000 employés)

151. ***S'agissait-il de personnes différentes ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

152. ***La ou les personnes étaient-elles de sexe:***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] masculin
- [ ] féminin

153. ***S'agissait-il de collègues ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 154*
- ◯ Non *Passer à la question 155*
- ◯ Autre : _____

154. ***Quel statut hiérarchique avait/aient elles par rapport à vous ?***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Supérieur
- ☐ Egal
- ☐ Inférieur

Passer à la question 155

155. ***Quel était votre degré de relation avec la/les personnes ?***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Inconnu
- ☐ Connaissance
- ☐ Amicale
- ☐ Intime

156. ***L'avez-vous signalé ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 157*
- ◯ Non *Passer à la question 161*

157. ***A qui l'avez-vous signalé ?***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] famille
- [ ] amis
- [ ] camarades
- [ ] enseignants
- [ ] personnel soignant
- [ ] numéro national (3919)
- [ ] secrétaire pédagogique
- [ ] entreprise
- [ ] DRH
- [ ] supérieur hiérarchique
- [ ] collègues
- [ ] police
- [ ] Autre : _____

158. ***Avez-vous reçu du soutien ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 159*
- ◯ Non *Passer à la question 160*

159. ***De la part de qui ?***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] L'université
- [ ] Votre entourage
- [ ] L'entreprise
- [ ] La police
- [ ] Autre : _____

Passer à la question 160

160. ***Votre signalement a-t-il abouti à une sanction disciplinaire ?***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] Oui
- [ ] Non
- [ ] une sanction judiciaire
- [ ] Autre : _____

Passer à la question 166

161. ***Au moment des faits, vous étiez-vous rendu compte qu'il s'agissait d'un viol ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

162. ***Aviez-vous peur pour la suite de votre carrière si vous le signaliez ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

163. ***Sentiez-vous que votre témoignage ne serait pas entendu ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui
- ◯ Non

164. ***Avez-vous subi des pressions ?***

Une seule réponse possible.

- ◯ Oui *Passer à la question 165*
- ◯ Non *Passer à la question 166*

165. ***De la part de qui ?***

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] L'université
- [ ] Votre entourage
- [ ] L'entreprise
- [ ] La police
- [ ] Autre : _____

Passer à la question 166

166. ***Souhaitez-vous partager une ou plusieurs expériences ? Vous pouvez répondre ici ou envoyer un email à l'adresse : lea.dargenton@gmail.com***

_____

_____

_____

_____

_____

Ce contenu n'est ni rédigé, ni cautionné par Google.

Google Forms

Annexe 2

CHARTE D'ENGAGEMENT

POUR LA PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DES ETUDIANTS / ETUDIANTES EN PHARMACIE

Conférence des Doyens des Facultés de Pharmacie de France

PRÉAMBULE

Suite à l'enquête sur les violences sexistes et sexuelles portée par l'ANEPF, la Conférence des Doyens des Facultés de Pharmacie s'est engagée à dénoncer ces violences notamment dans la cadre des différents stages d'études des étudiants pharmaciens. La Conférence s'attache à un traitement digne et respectueux des étudiants, au travers de valeurs comme l'émancipation, la solidarité ou encore l'égalité. La lutte contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles est une priorité pour atteindre cet objectif.

À ce titre, les Facultés agissent en partenariat avec les associations étudiantes, les services universitaires, pour donner à leurs étudiants les moyens d'agir pour prévenir ces violences et accompagner les victimes. Ainsi chaque composante informe ses étudiants et initie une politique de prévention des violences sexistes et sexuelles et rappelle régulièrement **son absence totale de tolérance pour tout agissement ou tout comportement sexiste en son sein mais aussi dans le cadre des stages.**

Cette volonté est également un devoir pour tout Doyen. L'article 40 impose le signalement de manière impérative et avec l'absence de contrôle d'opportunité de l'agent public sur les faits constitutifs d'un crime ou d'un délit. L'agent public doit donner ce signalement « sans délai » au procureur, c'est-à-dire « sur le champ ». Le texte de l'article 40, alinéa 2 du CPP vise « tous les crimes et délits », quel que soit leur degré, qu'ils soient prévus dans le code pénal lui-même ou une législation annexe. Les infractions ne sont pas limitées à une catégorie particulière de crime (toute infraction punie d'une peine de réclusion criminelle supérieure à 10 ans) ni de délit, (peine d'emprisonnement de 10 ans maximum), mais les contraventions sont *a contrario* exclues du champ d'application (même celles de 5e classe). Cependant, en présence de certaines circonstances aggravantes, ces dernières constituent des délits.

Cette volonté de prévenir ces violences s'étend aux stages et aux tuteurs de stage, Maitre de stage et aux structures d'accueil des étudiants. Ainsi, par la signature de cette Charte (pages 1 à 3) **et de son annexe** (annexe I pages 4)**, la structure d'accueil s'engage à mettre en œuvre les actions suivantes :**

PRÉVENIR

1- Prendre toutes les dispositions nécessaires pour prévenir LES AGISSEMENTS SEXISTES ET SEXUELS définis comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Cette définition du code du travail s'impose à tous.

2- Prendre toutes les dispositions nécessaires pour PRÉVENIR TOUTES LES AUTRES FORMES DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES.

3- Informer par tous moyens les employés de la structure d'accueil du stagiaire que celle-ci est tenue au respect les engagements pris dans la présente Charte.

4- Annexer à la Charte un guide de gestion des signalements.

Ces engagements se traduisent entre autres par :

- La sensibilisation des personnels des structures d'accueil de stagiaires : officines, stages hospitaliers, stages en milieux industriels etc.
- La responsabilité du Maitre de stage qui s'engage à ce qu'aucun propos ou comportement sexiste ne soit toléré dans le cadre du stage.
- La possibilité pour chaque tuteur de stage de signaler ou réguler les propos ou comportements sexistes.

RÉAGIR

5- Réagir et tout mettre en œuvre pour faire cesser tout propos ou comportement sexiste.

Cet engagement se traduit notamment, et en fonction du contexte, par :

- Une expression claire vis-à-vis des employés, collègues, de l'absence de tolérance face à ces agissements ;
- Une information à la composante de rattachement de l'étudiant des faits qui sont identifiés ;
- Un accompagnement de la structure d'accueil dans la gestion du dossier.

6- Mettre en place une procédure simple, transparente, et sécurisée, qui permettra à toute personne victime ou témoin de violence sexiste et sexuelle de les dénoncer.

La procédure devra notamment comporter :

- Les interlocuteurs ou interlocutrices auxquels s'adresser ;
- L'engagement de confidentialité de la parole de la victime si elle le souhaite ;
- Le respect des choix et l'accompagnement de la victime ;
- Le processus d'enquête qui pourra suivre la dénonciation ;
- Les sanctions encourues si les faits sont avérés.

7- Réagir et tout mettre en œuvre pour faire cesser toutes les formes de violence sexiste et sexuelle dénoncée.

Cet engagement se traduit notamment, en fonction du contexte, par :

- L'écoute et le soutien de la personne qui a dénoncé les faits ;
- L'accompagnement de la structure dans la gestion du dossier ;
- Des sanctions à l'encontre de l'auteur des faits quand ceux-ci sont avérés pouvant aller d'un rappel clair à la loi jusqu'à une suspension.

En signant cette charte, je m'engage à lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Nom & Prénom du Maître de Stage :

Date et signature :

CHARTE D'ENGAGEMENT

POUR LA PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DES ETUDIANTS / ETUDIANTES EN PHARMACIE

ANNEXE I

GUIDE DE SIGNALEMENT

Annexe 3

Conférence des Doyens
des Facultés de Pharmacie de France

DISPOSITIF DE PRÉVENTION ET DE PRISE EN CHARGE DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES POUR LES ETUDIANTS EN PHARMACIE

Les violences sexistes et sexuelles (VSS) existent à l'Université. C'est une réalité qui a été mise en évidence suite aux nombreuses enquêtes réalisées par les associations étudiantes et en particulier celle de l'ANEPF. Les Facultés de Pharmacie ne sont donc pas épargnées par ce fléau inacceptable. Les facultés sont et doivent rester un lieu d'acquisition de compétences et de connaissances où les échanges entre l'ensemble des étudiants, personnels administratifs et techniques, enseignants, chercheurs doivent pouvoir se réaliser dans l'émulation et la sérénité.

La Conférence des Doyens des Facultés de Pharmacie s'attache à protéger l'ensemble de ces usagers. Aussi elle s'inscrit dans la lutte contre les VSS mais aussi contre les violences sous toutes ses formes : violences physiques, psychologiques, discriminations…

Cette lutte se traduit par une sensibilisation de l'ensemble des usagers en interaction au sein de nos facultés, et par la rédaction et la mise à disposition de ce guide de signalement. Elle entend aussi mettre en œuvre des sanctions à la hauteur des comportements répréhensibles dans le respect des procédures mises en œuvre au sein des universités.

Ce guide a vocation à présenter l'éventail des possibilités qu'un usager d'une des 24 Facultés de Pharmacie de France peut mobiliser pour être en capacité de signaler lui-même ou d'aider un tiers à signaler un acte de VSS.

L'ensemble des usagers de nos Facultés se doit de prendre connaissance des informations transcrites dans ce guide pour pouvoir s'opposer à toutes formes de violences susceptibles de porter atteinte à l'intégrité physique ou morale de l'un d'entre nous : étudiants, personnels ou enseignants.

Ce guide s'inscrit pleinement dans la démarche initiée par le gouvernement, dont le principal objectif est de franchir collectivement et ensemble une étape supplémentaire dans la prévention et la prise en charge des situations de VSS.

Vous trouverez dans votre Faculté et au sein de chaque équipe décanale, des défenseurs des droits (étudiants et/ou personnels et/ou enseignants) qui luttent contre toutes les formes de violence et de discrimination. N'hésitez pas à les solliciter en cas de besoin !

Pr Gaël GRIMANDI
Président de la Conférence des Doyens de Pharmacie

PRÉAMBULE

Avec la prise de conscience et l'ampleur des violences sexistes et sexuelles dans les études pharmaceutiques, la Conférence des Doyens s'engage auprès de l'ANEPF[1] dans une démarche d'information et d'accompagnement des victimes ou des témoins de violences. Dans ce cadre il faut bien distinguer les responsabilités de chacun à la fois dans le cadre universitaire et dans le cadre des différents stages prévus dans les cursus.

Dans le premier cas, les étudiants peuvent se rapprocher au sein de leur université du SSU[2], cellules d'écoutes, responsables pédagogiques, élus étudiants, responsables administratifs, Doyen ou toute personne légitime à accompagner les victimes.

Dans le second cas, les démarches sont peut-être moins évidentes mais les étudiants restent sous la responsabilité de leur Faculté et de leur Doyen qui a des moyens d'actions pour les accompagner.

Dans le document présent (et même si les modalités d'action se rejoignent évidemment), il s'agit de présenter les actions possibles à mettre en œuvre dans le cadre d'un dispositif de prévention/réaction des VSS[3] à destination des étudiants.

Ce document et les procédures qui y sont décrites ne se substituent pas aux textes législatifs ni aux procédures internes des entreprises, CHU ou tout autre lieu de stage et d'enseignement.

[1] Association Nationale des Etudiants en Pharmacie de France
[2] Service de Santé Universitaire
[3] Violences Sexistes et sexuelles

1- Pourquoi ce guide

La violence est définie par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) comme étant « l'utilisation intentionnelle de la force physique, de menaces à l'encontre des autres ou de soi-même, contre un groupe ou une communauté, qui entraîne ou risque fortement d'entraîner un traumatisme, des dommages psychologiques, des problèmes de développement ou un décès ». Dans ce contexte, les violences sexistes ou sexuelles (harcèlements, agressions, viol...) recouvrent des situations dans lesquelles une personne impose à autrui un ou des comportement(s), un ou des propos (oraux ou écrits) à caractère sexuel.

Dans tous les cas, la victime doit se signaler, et des sanctions (disciplinaires, judiciaires, professionnelles) doivent être prises envers le ou les personnes violentes.

Dans ce contexte, et aussi bien en termes de prévention que de sanction, il est indispensable que tous les étudiants pharmaciens prennent connaissances des différents dispositifs susceptibles de les aider au travers des mesures de campagnes d'information, de publicité autour de la Charte et des engagements pris, sensibilisation, formation, sanction.

Il est également indispensable que l'ensemble des structures (Facultés, officines, CHU, industries, etc.) coopèrent dans sa mise en œuvre, ce qui suppose confiance, transparence et coordination.

2.2. Textes

La loi du 4 août 2014 a introduit dans le Code Pénal un délit général de harcèlement moral (Article 222-33-2 du code pénal).

LE DISPOSITIF DE PRÉVENTION/RÉACTION DOIT OBÉIR À 5 PRINCIPES

LISIBILITÉ DES PROCEDURES : on sait qui fait quoi, comment trouver et saisir les bons interlocuteurs et interlocutrices et ce qu'il adviendra lorsqu'ils seront saisis. **Toute victime ou témoin** doit savoir à qui s'adresser, que sa parole sera entendue et respectée, et qu'il y sera donné suite.

RÉACTIVITÉ : lorsqu'une personne signale un fait, il est nécessaire de lui répondre rapidement, et de l'informer du processus et des délais qui suivront.

EFFECTIVITÉ : un dispositif de prévention ne peut fonctionner que s'il est dissuasif pour les auteurs. Tous faits avérés, quel que soit le contexte, doivent être suivis d'une réaction.

RESPONSABILITÉ : c'est nécessairement le Doyen ou le Président de l'université qui est responsable de la mise en œuvre des décisions adaptées.

TRANSPARENCE : les victimes accompagnées doivent toujours être informées des actions envisagées et des démarches possibles.

2- Guide de gestion des signalements pour les étudiants en Pharmacie

Dans le cadre de violences sexistes ou sexuelles au sein des Facultés de Pharmacie, généralement la procédure suivante s'applique :

ÉTAPE 1: IDENTIFIER UN INTERLOCUTEUR OU UNE INTERLOCUTRICE POUR LES VICTIMES

La liste ci-dessous n'est pas exhaustive et ne privilégie aucun interlocuteur. La victime est libre de s'adresser à qui elle souhaite, l'essentiel étant de respecter la confidentialité des échanges.

- **Le Doyen ou tout personnel enseignant et administratif**

Pour rappel, le Doyen et le personnel enseignant (titulaires comme contractuels ou vacataires) et universitaire sont des fonctionnaires d'état et de ce fait l'article 40 impose le signalement de manière impérative et avec l'absence de contrôle d'opportunité de l'agent public sur les faits constitutifs d'un crime ou d'un délit. Le Doyen ou le Président de l'Université doit donner ce signalement « sans délai » au procureur, c'est-à-dire « sur le champ ». Le texte de l'article 40, alinéa 2 du CPP vise « tous les crimes et délits », quel que soit leur degré, qu'ils soient prévus dans le code pénal lui-même ou une législation annexe. Les infractions ne sont pas limitées à une catégorie particulière de crime (toute infraction punie d'une peine de réclusion criminelle supérieure à 10 ans) ni de délit (peine d'emprisonnement de 10 ans maximum), mais les contraventions sont *a contrario* exclues du champ d'application (même celles de 5e classe). Cependant, en présence de certaines circonstances aggravantes, ces dernières constituent des délits.

- **Le SSU**

Le SSU est ouvert à l'ensemble des étudiants de l'Université.

L'organisation et les missions des services de santé universitaires sont définies par le Code de la santé publique et le Code de l'éducation, en particulier dans son Livre 7- Articles D714-20 à D714-27.

Le SSU a pour mission d'assurer la **prévention**, la **promotion de la santé** et le **soin** (par le biais de consultations) des étudiants. Celui-ci regroupe une équipe pluridisciplinaire composée de médecins, d'infirmières et de psychologues.

- **Cellules d'écoutes**

Une cellule d'écoute et d'accompagnement existe probablement au sein de votre université ou même au sein de votre composante. Elle est là pour vous aider à mettre des mots sur ce qui vous arrive. Elle peut aussi vous accompagner pour faire connaitre votre situation à l'établissement **si vous le souhaitez.** Cette cellule peut être constituée de médecins, psychologues et assistantes sociales, tous là pour vous accompagner.

- **Plateformes Nationales**

Le Centre national d'appui à la qualité de vie des étudiants en santé (CNA-Santé) propose et conseille, les étudiants en situation de détresse. Chaque UFR à son référent CNA qui peut être sollicité dans la gestion de ces problèmes.[4]

Vous pouvez aussi trouver des conseils pour rassembler des indices, nécessaires à la constitution d'une plainte, sur le site de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT)[5].

ÉTAPE 2 : ÉLABORATION DU PROCESSUS

1/ SAISIE POUR DES PROPOS SEXISTES

- Entendre la ou les victimes et après avoir reçu son accord sur l'attitude à adopter, il convient d'alerter les autorités compétentes et informer la ou les victimes des démarches qui vont être mise en œuvre.
- Objectiver les faits dans la mesure du possible.
- Si les faits sont avérés et en fonction du contexte (privé, universitaire, stage hors université, stage hospitalier, stage industrie, stage en officine), une démarche spécifique devra être initiée.
- Si les faits ne sont pas avérés : dans tous les cas, la personne qui a dénoncé les faits a considéré qu'il y avait une ambiguïté qui nécessite certainement d'intervenir.

2/ LA STRUCTURE EST SAISIE POUR D'AUTRES VIOLENCES SEXUELLES.

- La victime est reçue par un des interlocuteurs listés (SSU, référents, etc).
- Vérifier les faits dans la mesure du possible.
- En fonction de la situation, un signalement doit être fait auprès des autorités compétentes.

IMPORTANT : il est impératif de respecter toute demande d'anonymat de la victime, y compris dans le cas d'agissements sexistes.

[4] https://cna-sante.fr/la-plateforme-daccueil-du-cna
[5] https://www.avft.org/

ÉTAPE 3 : COMMUNICATION

Une charte accompagne ce guide. Il faut communiquer cet engagement et sa mise en œuvre dans les composantes, afficher la Charte dans les locaux, et informer par tous moyens (via une communication journal/newsletter, et/ou au fil de l'eau).

1/ Communication de la Charte.

2/ Communication du nom et des coordonnées des interlocuteurs.

3/ Communication de la procédure pour les victimes et les témoins.

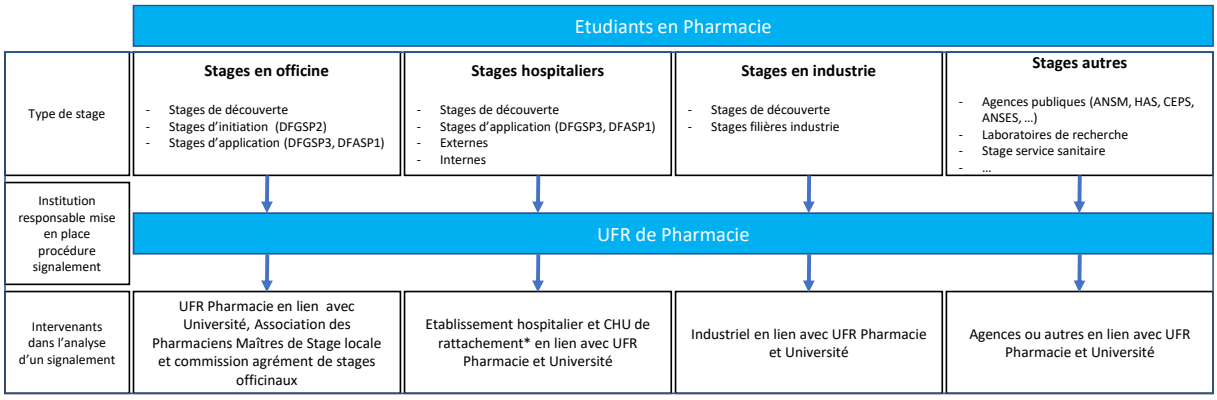
3- Guide de gestion des signalements émanant d'un étudiant en Pharmacie lors d'un stage

L'étudiant(e) victime est libre de signaler sa situation auprès des autorités judiciaires du lieu où se sont produits les faits.

Dans tous les cas, mettre en place et ou informer l'étudiant-victime des aides et cellules d'écoute à sa disposition et accompagner l'étudiant au mieux dans ses démarches.

3.1. Contexte

Au cours de leur cursus et en fonction de leur parcours, les étudiants en pharmacie sont amenés à réaliser des stages en officine, à l'hôpital, dans l'industrie ou toute autre structure d'accueil (ANSM, HAS, CEPS, ANSES, SDIS, etc.). Quel que soit le stage, la Faculté de Pharmacie est l'institution responsable de l'information des étudiants et de la mise en place d'une procédure de signalement. En fonction des stages, les intervenants dans l'analyse d'un signalement peuvent être différents (Figure 1).



* : pour les stages réalisés hors CHU lorsque le CHU est l'employeur (externes et internes)

Figure 1 : Institution responsable de la mise en place de la procédure de signalement et intervenants dans l'analyse d'un signalement en fonction du type de stage.

3.2. Organisation

3.2.1. Circuit de signalement

Dans chaque composante et dès le début de leur cursus, les étudiants sont informés des procédures internes de signalement lors des communications institutionnelles (journées de pré-rentrée, réunions d'information sur les stages) et par tout autre moyen décidé par la Faculté de Pharmacie.

De même des structures internes à l'Université sont aptes à écouter et conseiller les étudiants en situation de victime (SSU, médiateurs, tuteurs, élus étudiants, etc.).

L'étudiant en Pharmacie, peut aussi alerter le Doyen de la composante par le mode de communication qui lui convient (courrier, mail, présentiel, etc.), directement ou par le biais d'un intermédiaire (service de santé universitaire, organisation syndicale étudiante, tiers (famille, amis, etc.), administration, vice-doyens, assesseurs étudiants, dispositif d'écoute des étudiants, etc.).

Dans tous les cas, les échanges avec la victime doivent faire l'objet d'une attention particulière et respecter les règles de discrétion.

Il existe donc de multiples voies d'accès au signalement, néanmoins il revient à chaque Faculté de répertorier celles qui sont pertinentes localement, et d'en communiquer la liste de façon claire afin de donner toutes les chances aux étudiants concernés de se signaler et solliciter de l'aide rapidement.

3.2.2 Mesures conservatoires

Lors de la réception d'un signalement, le doyen peut être amené en lien avec les vice-doyens, assesseurs étudiants, responsables de filière et de stage concernés, à retirer immédiatement à titre conservatoire l'étudiant(e) concerné(e) de son lieu de stage. Les responsables de filière et de stage recherchent avec l'étudiant(e) un nouveau stage rapidement afin de ne pas pénaliser son cursus universitaire.

3.3.3. Suites à donner en cas de signalement

3.3.3.1 Stage officinal

Pour rappel, il revient au Maitre de Stage d'assurer le bon déroulement du stage vis-à-vis du stagiaire et le personnel de l'officine mais également vis-à-vis de la patientèle. Pour rappel et comme dans n'importe quelle entreprise et selon l'article L. 1153-5 alinéa 1 du code du travail : « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ».

En cas de manquement, la Faculté, se réserve le droit d'y données les suites en fonction de la gravité des faits :

Il appartient à l'employeur et aux autorités universitaires de décider des suites à donner. Ces suites peuvent être (liste non exhaustive et à adapter à la situation) :

- la décision de ne pas poursuivre,
- le simple rappel à l'ordre,
- la sanction disciplinaire par saisine des juridictions disciplinaires compétentes,
- la suspension de l'agrément de terrain de stage,
- le signalement au Procureur de la République,
- le signalement à la section correspondante de l'Ordre des Pharmaciens.

3.3.3.2. Stages hospitaliers

Pour les stages hospitaliers, la procédure suivie pour l'enquête administrative, la constitution de la commission locale d'enquête, le déroulé de l'enquête administratives et ses suites sont celles décrites dans le « Guide de gestion des signalements émanant d'un étudiant des filières médicales (au-delà de la première année) » rédigé par la Conférence des Directeurs Généraux de CHRU, la Conférence des Présidents de Commission Médicale d'Etablissement et la Conférence des Doyens des Facultés de Médecine.

3.3.3.3 Stage industrie

Les violences sexistes et sexuelles dans le milieu professionnel sont sévèrement réprimées par le code du travail. Ainsi l'article L. 1153-5 alinéa 1 du code du travail : « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ». Quels que soient la taille et le secteur d'activité de l'entreprise, elles sont soumises à une obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre le harcèlement sexuel. Ainsi, sous peine de voir la responsabilité des dirigeants engagée devant le juge civil, ils se doivent de prendre les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès qu'ils sont informés de tels faits, mais également, toutes les mesures de prévention préalables au titre de leurs obligations générales en matière de santé et sécurité. Autrement dit, le fait de mettre fin au harcèlement sexuel dont est victime un salarié comme un stagiaire ne suffit pas à se dégager de toute responsabilité, si il n'y a pas eu d'action en amont, au travers d'une politique de prévention. En cas de manquement constaté par le juge, un employeur se voit condamné au paiement de dommages et intérêts couvrant l'ensemble du préjudice subi par la victime, à savoir : indemnité pour préjudice moral ; indemnité pour pertes de salaires liées à une absence au travail non compensée par un arrêt maladie. En outre, les obligations de l'employeur résultant des articles L. 1153-1 (aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel) et L. 1153-5 du code du travail (obligation de prendre toutes les dispositions en vue de prévenir, mettre un terme et sanctionner le harcèlement) sont distinctes de sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraine des préjudices distincts peut donner droit à des réparations spécifiques.

Guide de gestion des signalements émanant d'un étudiant des filières médicales (au-delà de la première année)

Version au 10 novembre 2021

Les doyens, directeurs et présidents de CME s'engagent à assumer leurs responsabilités d'attention aux comportements dans la formation et dans l'exercice professionnel, quel que soit le mode d'exercice, comme cela est déjà spécifié dans la charte des facultés de médecine. Il leur incombe d'observer une vigilance sur leur environnement, les étudiants en santé placés sous leurs responsabilité partagée et leurs propres collègues et confrères, les plus jeunes en particulier.
A ce titre il est de leur responsabilité de s'appuyer sur l'article 40 dans les situations de harcèlement, de maltraitance et de discrimination. De ce point de vue il ne doit pas y avoir d'omerta ; certains acteurs doivent changer d'attitude. Implémenter un protocole de signalement et d'instruction clair est une obligation.
Le présent guide compile des recommandations opérationnelles à destination des établissements et universités en matière de signalement, hors article 40, pour les **étudiants engagés dans une formation médicale.** Ce guide découle des travaux menés à l'issue des engagements pris dans le cadre du plan d'actions visant à réduire les risques de RPS pour les étudiants en santé (29 mars 2021).

Il prend en compte les dispositifs de signalement, mis en place dans les établissements en application de la loi de transformation de la Fonction Publique d'aout 2019. Conformément au décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, les mises en œuvre locales prévoient:

- ➔ Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents ou étudiants s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- ➔ Une procédure d'orientation de ces agents ou étudiant vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- ➔ Une procédure d'orientation vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Le présent guide complète ces trois aspects en prenant en compte la situation particulière des étudiants de second cycle et de troisième cycle.

Les doyens, les DG et PCME s'engagent dans une participation active à assister les étudiants dans les situations de détresse. La conférence des doyens souligne néanmoins que la pratique des internes se fait le plus souvent dans un hôpital en tension. Les doyens sont soucieux de la dégradation de leurs conditions de travail ainsi que de celles de tous les professionnels de santé. Si les relations au sein de l'hôpital ne peuvent tolérer quelque harcèlement que ce soit, si doivent être organisés tous les dispositifs nécessaires pour repérer les situations de détresse ou à risque, la conférence des doyens alerte sur la nécessité de traiter la crise hospitalière dans son ensemble.

Circuit de signalement préconisé

L'étudiant en santé procède par une saisine écrite du directeur de l'établissement dans lequel il est affecté et de l'université dans laquelle il est inscrit. S'il ne s'estime pas en situation de porter cette alerte, il peut se faire représenter par le biais du service de santé au travail universitaire ou hospitalier,

d'une organisation syndicale étudiante, de tiers (familles, amis…). Plusieurs circuits d'alerte sont envisageables (doyen et son équipe décanale, administration, élus étudiant, vice-doyen étudiant, dispositif d'écoute des étudiants, syndicats, médecine universitaire, lanceur d'alertes).

Les gouvernances universitaires et hospitalières compétentes pour chaque catégorie d'étudiants s'informent réciproquement et sans délai pour concourir au traitement des situations individuelles à risque dont elles ont ainsi connaissance.

A. Préalables techniques et organisationnels

L'université et l'établissement s'entendent pour faire connaitre, selon les modalités les plus adaptées, le ou les dispositifs de signalement. Les établissements et les universités font connaitre les dispositifs de signalement mis en place à l'occasion des communications institutionnelles réalisées. Les services de santé au travail ainsi que les services de santé universitaires concourent à la diffusion de ces informations.

L'existence des dispositifs de signalement est intégrée aux informations données aux étudiants de second cycle et de troisième cycle lors des arrivées dans les lieux de stage.

B. L'enquête administrative- la Commission Locale d'enquête (CLE)

I. Déclenchement de l'enquête administrative :

- Le Doyen, le PCME et le DG sont informés d'un signalement
- Ils décident des suites à donner au regard des signalements dont ils ont connaissance par le biais des directions ou services informés, dans le cadre du dispositif de signalement et arbitrent en premier lieu quant à savoir si ils relèvent ou non de l'article 40.
- Hors situation relevant de l'article 40, ls décident, si les faits ont besoin d'être éclairés, de mettre en œuvre **une commission locale d'enquête**. Le DG, le doyen, le PCME constituent la commission en y désignant des représentants de leurs institutions et de la communauté médicale, si un ou des médecins de l'établissement sont impliqués. Des représentants des étudiants ou des internes sont associés à la commission d'enquête. Ils sont désignés par les représentants de ceux-ci La commission instituée tend à être paritaire. Il est indispensable que les personnes diligentées présentent des gages d'impartialité et s'engagent au respect de la confidentialité. Si un ou des maîtres de stage universitaires exerçant en libéral sont impliqués, le coordonnateur de la spécialité concernée sera associé à la commission d'enquête.
- Au moins l'une des personnes membres de la commission est **nécessairement** formée au déroulement des enquêtes administratives. Le DG, le doyen et le PCME désignent les membres de la commission locale d'enquête.
- La question de la suspension à titre conservatoire de l'agrément doit être systématiquement traitée avant même le déclenchement de l'enquête, en tenant compte de divers critères: le respect du droit, la protection des personnes (plaignantes, accusés, et les autres) , la protection de l'enquête, et la continuité du service public.
-

Ainsi la commission ad hoc, présidée par le doyen de la faculté de santé ou de l'école de maïeutique concernée, est constituée d'au moins 4 membres, dont au moins un étudiant, choisis parmi:

- **le représentant du directeur général du centre hospitalier concerné**
- **le représentant du président de CME du centre hospitalier concerné**
- **les élus des étudiants dans la formation concernée**
- **les représentants des usagers**

II. Déroulé de l'enquête administrative :

- Sans attendre les résultats de l'enquête, le ou les établissement(s) responsable(s) de la procédure de signalement, en lien avec les intervenants concernés, rencontrent plaignants et auteur(s) pour leur indiquer la décision d'ouverture d'enquête, en rappeler l'objectif, préciser qui la mènera. Une attention particulière est portée à l'appui psychologique ou médical dont pourrait avoir besoin plaignant et auteur des faits reprochés, en s'appuyant sur les services de médecine du travail et/ou universitaire.
- La commission reçoit une lettre de mission précisant les faits signalés, l'identité des auteurs et des victimes. Elle s'engage à respecter scrupuleusement l'anonymat des déclarants tout au long de sa mission.
- Elle est compétente pour mener à bien l'enquête interne au moyen d'auditions, pour qualifier les faits et remettre un rapport d'enquête.
- Les membres de la commission d'enquête préparent ensemble leur questionnaire d'investigation et s'entendent sur le nombre de personnes à rencontrer et la durée de l'enquête
- Les témoignages recueillis peuvent être écrits ou oraux. Ils peuvent être anonymisés
- Les enquêteurs décident d'organiser ou non une confrontation
- Même placés en arrêt maladie, les parties en cause peuvent être convoquées à un entretien.
- Les propos recueillis sont consignés par écrit. Rien n'impose qu'ils soient visés de leurs auteurs.
- Au terme de l'enquête les enquêteurs rédigent un rapport de synthèse qu'ils cos-signent. Les membres de la commission s'engagent à ne pas rendre publics les constats du rapport
- Les conclusions de l'enquête administrative sont rendues aux plaignants et à le ou les auteur(s) présumé(s) des faits signalés, par les personnes en charge de l'enquête, en présence du DG, du doyen, du PCME, le cas échéant en présence du chef de service et/ou chefs de pole ou du directeur de l'école de maïeutique
- Le ou les auteur(s) et les victimes présumées doivent avoir accès aux témoignages, pour préserver ses droits à défense éventuelle

- **<u>La commission n'est pas compétente :</u>**
- **Pour décider des suites données. Celles-ci appartiennent à/aux employeur/s et à l'Université, qui décident en responsabilité, après remise des conclusions de l'enquête administrative**
- **En matière disciplinaire. L'intégralité de la procédure disciplinaire relève uniquement de la responsabilité de l'employeur pour le professionnels hospitaliers et de l'autorité conjointe du Doyen et du DG de l'hôpital pour les personnels HU. Le CNG est compétent pour les décisions disciplinaires applicables aux PH et la juridiction spécialisée rattachée au MSS et au MESRI pour les HU. L'hôpital est compétent pour décider des sanctions du 1er groupe et saisir la commission disciplinaire départementale pour les personnels non médicaux. L'Université est compétente pour le disciplinaire des personnels universitaires mono-appartenants.**
- **Pour engager une médiation.**
- **Pour suspendre un agrément de terrain de stage, seule l'autorité universitaire compétente en étant habilitée, après avis de la Commission d'agrément**
- **Pour déposer plainte ou effectuer un signalement auprès du Procureur de la République, ceci étant de la responsabilité en amont, via l'article 40, du directeur de l'établissement et des responsables au sein de l'université. En cas de constat par les membres de la commission d'une**

situation relevant de l'article 40, le président de la commission a la responsabilité de se retourner immédiatement vers la gouvernance hospitalière et universitaire.

- **La commission ne traite que de situations individuelles, qui peuvent toutefois avoir été signalées par un collectif.**

III. Les suites de l'enquête :

- Il appartient au DG de l'hôpital employeur et aux autorités universitaires de décider des suites à donner à l'enquête.
- Elles peuvent être de plusieurs natures :
  - la décision de ne pas poursuivre
  - le simple rappel à l'ordre
  - la sanction disciplinaire par saisine des juridictions disciplinaires compétentes
  - le signalement au Procureur de la République
  - le signalement à un ordre professionnel

Elles doivent en tout état de cause informer auteurs et victimes présumées de la décision prise. Ceux-ci disposent des voies de recours habituelles (recours hiérarchique auprès du DG d'ARS et du président de l'Université), recours judiciaire pour attaquer une décision qu'il estime lui faire grief.

Rappel de définitions :

- Le **harcèlement moral** se manifeste par des agissements répétés susceptibles d'entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à

- une atteinte à ses droits et à sa dignité,
- une altération de sa santé physique ou mentale,
- ou une menace pour son évolution professionnelle.

Les victimes de harcèlement moral exerçant dans le secteur public, peuvent bénéficier de la protection de la loi, qu'elles soient fonctionnaire, titulaire, contractuel ou stagiaire.

Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique avec l'auteur des faits

+ voir notamment : Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique.

Article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 : « Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;
2° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;
3° Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.
Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus. »

- Le **harcèlement sexuel** se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. C'est un délit qui relève de l'article 40.

Il y a également harcèlement sexuel lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée.
Il en va de même lorsque les propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

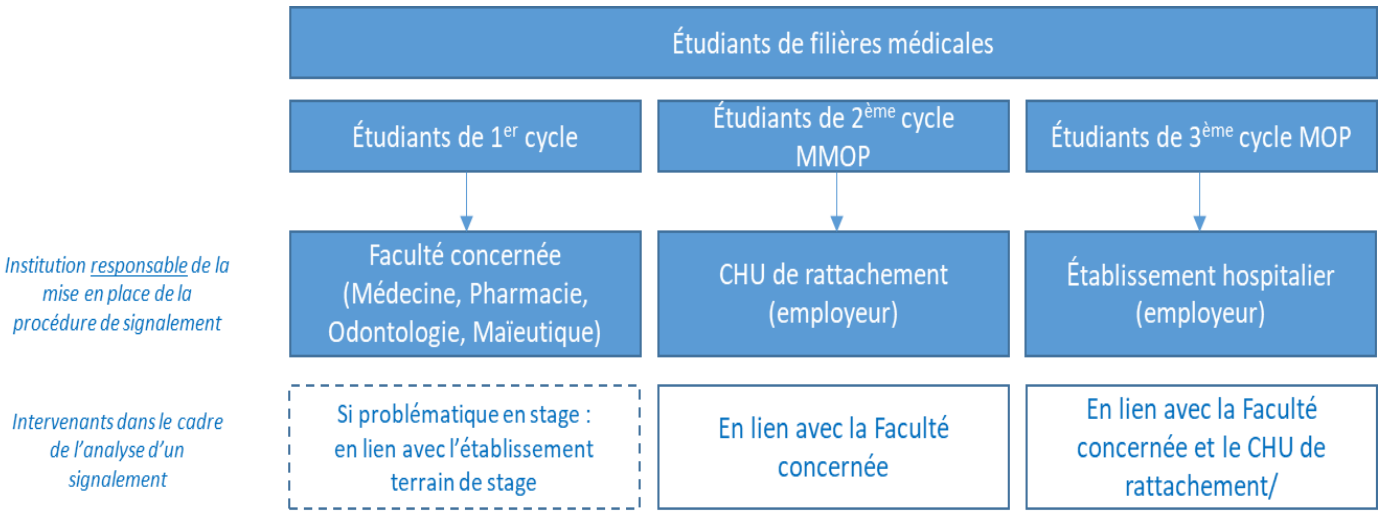
Par ailleurs, toute forme de pression grave (même non répétée) exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers est aussi assimilée au harcèlement sexuel.
Dans le milieu professionnel, il y a harcèlement sexuel même s'il n'y a aucune relation hiérarchique entre la victime et l'auteur des faits (entre collègues de même niveau, de services différents...)
Si l'auteur des faits a eu un contact physique avec vous il peut s'agir d'une agression sexuelle, plus gravement punie.
+ voir notamment : Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet1983 : « Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :
- > Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

- > Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

Dans certains cas, l'agent peut bénéficier de la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

- **Qui est responsable de quoi ?**



En cas de signalement en lien avec un maitre de stage universitaire ayant accueilli un étudiant de 2ème cycle ou de 3ème cycle, c'est le CHU de rattachement et la Faculté concernée qui se seront responsables de la mise en place de la procédure.

Université de Poitiers

Faculté de Médecine et Pharmacie

SERMENT DE GALIEN

En présence des Maitres de la Faculté, je fais le serment :

D'honorer ceux qui m'ont instruit(e) dans les préceptes de mon art et de leur témoigner ma reconnaissance en restant fidèle aux principes qui m'ont été enseignés et d'actualiser mes connaissances,

D'exercer, dans l'intérêt de la santé publique, ma profession avec conscience et de respecter non seulement la législation en vigueur, mais aussi les règles de Déontologie, de l'honneur, de la probité et du désintéressement,

De ne jamais oublier ma responsabilité et mes devoirs envers la personne humaine et sa dignité,

De ne dévoiler à personne les secrets qui m'auraient été confiés ou dont j'aurais eu connaissance dans l'exercice de ma profession,

De faire preuve de loyauté et de solidarité envers mes collègues pharmaciens,

De coopérer avec les autres professionnels de santé.

En aucun cas, je ne consentirai à utiliser mes connaissances et mon état pour corrompre les mœurs et favoriser des actes criminels.

Que les Hommes m'accordent leur estime si je suis fidèle à mes promesses. Que je sois couvert(e) d'opprobre et méprisé(e) de mes confrères si j'y manque.

Signature de l'étudiant	du Président du jury
Nom :	Nom :
Prénom :	Prénom :

Version validée par la conférence des Doyens de facultés de Pharmacie le 7 février 2018

RESUME

La place de la femme dans un secteur ne peut être étudiée sans aborder les violences sexistes et sexuelles (VSS), ainsi que les obstacles qu'elle rencontre. Depuis 2007, le mouvement #MeToo a libéré la parole des femmes sur les VSS et, petit à petit, différents secteurs de l'industrie ont été pointés du doigt. L'industrie pharmaceutique n'en faisait pas partie. Pourtant, il a été montré en 2022 que les études de pharmacie sont particulièrement concernées par ce type de violences. Quelle est la place de la femme dans l'industrie pharmaceutique ?

Afin de répondre à cette question nous avons réalisé un questionnaire anonyme, d'une part sur la satisfaction professionnelle et l'acquisition de responsabilités chez les femmes, et d'autre part, sur les VSS dans les études de pharmacie et dans le secteur de l'industrie pharmacie. Nous avons inclus 493 réponses au questionnaire. Nous avons alors pu établir les premiers résultats concernant les obstacles rencontrés par les femmes afin d'obtenir des responsabilités. Par la suite, nous avons confirmé la présence des VSS dans les études de pharmacie ainsi que dans l'industrie pharmaceutique, et établi la fréquence de ces agressions : propos sexistes et sexuels plusieurs fois par mois (62,3%), harcèlement sexuel une ou plusieurs fois au cours de la vie (24,1%), une ou plusieurs agressions sexuelles (22,9%) et, un ou plusieurs viols au cours de la vie (8,7%). Un profil d'agresseurs-ses potentiels-les a pu être établi, se différenciant de celui établi par l'étude de l'ANEPF. De plus, le questionnaire a mis en lumière les pressions exercées sur les victimes et le sentiment de peur et d'illégitimité encore très présents chez celles-ci qu'elles soient étudiantes, salariées ou retraitées.

Mots clés : Violences sexistes et sexuelles, industrie pharmaceutique, égalité homme/femme, cursus universitaire de pharmacie, satisfaction professionnelle