

**MOBILISATION
CONTRE
LES VIOLENCES
SEXISTES ET
SEXUELLES
DANS LE MONDE
SCIENTIFIQUE**

**APPEL À L'ACTION
2023**

FONDATION
L'ORÉAL

The logo of the L'Oréal Foundation, featuring the text 'FONDATION L'ORÉAL' in a clean, sans-serif font, centered within a white circular arc that is open at the top and bottom.

**MOBILISATION CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES
ET SEXUELLES DANS LE MONDE SCIENTIFIQUE**

ET

**APPEL A L'ACTION DES INSTITUTIONS SCIENTIFIQUES
ET ORGANISMES DE RECHERCHE
2023**

ETABLI PAR



ET LE SOUTIEN DE



À-PROPOS DE LA FONDATION L'ORÉAL

La Fondation L'Oréal s'engage aux côtés des femmes pour leur permettre d'exprimer leur potentiel, reprendre la main sur leur destin et avoir un impact positif sur la société, à travers trois domaines d'intervention : la recherche scientifique, la beauté inclusive, et la lutte contre le changement climatique.

Depuis 1998, le programme L'Oréal-Unesco *Pour les Femmes et la Science* a pour vocation d'accélérer les carrières des femmes scientifiques et de lutter contre les obstacles qu'elles rencontrent, pour qu'elles puissent contribuer à la résolution des grands défis de notre temps. En 25 ans, le programme a soutenu plus de 4100 chercheuses originaires de plus de 110 pays. Il valorise l'excellence scientifique et cherche à inspirer les jeunes femmes pour les encourager à s'engager dans des cursus scientifiques.

Convaincue que la beauté contribue au processus de reconstruction de soi, la Fondation L'Oréal accompagne des femmes fragilisées à améliorer leur estime d'elles-mêmes en leur donnant accès à des soins de beauté et de bien-être gratuits. Elle favorise également l'accès à l'emploi de femmes vulnérables à travers des formations d'excellence aux métiers de la beauté. En moyenne, environ 16 000 personnes par an bénéficient de ces soins beauté et de bien-être, et plus de 18 000 personnes ont pu participer à des formations dédiées, depuis le début du programme.

Les femmes, enfin, sont victimes d'inégalités et de discriminations de genre persistantes, accélérées par le changement climatique. Alors même qu'elles sont les premières affectées par les conséquences du réchauffement, elles sont sous-représentées dans les instances de décisions. Le programme *Femmes et Climat* de la Fondation L'Oréal soutient notamment les femmes porteuses de projets répondant à l'urgence climatique, et sensibilise à l'importance de solutions qui prennent en compte l'intersectionnalité des problématiques de genre et de climat.



À-PROPOS DE CE RAPPORT

Les talents du monde de la recherche scientifique ne pourront contribuer à hauteur de leur compétences et connaissances que dans un environnement inclusif et respectueux de chacun et chacune.

Dans cette perspective, la question du sexisme et du harcèlement sexuel est un enjeu majeur en ce qu'il atteint individuellement la santé psychologique et physique des victimes et instaure un climat qui n'est pas favorable à la dignité de chacun et à l'expression des compétences et expertises de chaque individu dans environnement professionnel.

Objectiver la réalité, les mécanismes et la perception de ces violences sexistes et sexuelles à l'encontre des femmes scientifiques est une étape préalable à leur compréhension.

C'est dans ce contexte qu'en 2019, la Fondation L'Oréal a mené une première étude auprès des bénéficiaires du programme L'Oréal-UNESCO *Pour les Femmes et la Science*, rassemblant les femmes scientifiques que nous accompagnons et côtoyons régulièrement par nos activités. Parmi les obstacles abordés, nous avons été interpellés par les résultats concernant les violences sexistes et sexuelles auxquelles elles ont révélé faire face.

C'est pourquoi en 2022, la Fondation L'Oréal en partenariat avec Ipsos a lancé une nouvelle consultation internationale afin d'analyser la situation avec une plus grande granulométrie et auprès d'un panel de scientifiques plus large.

La consultation a été conduite du 26 juillet au 16 septembre 2022. Les interviews ont été réalisées en ligne par le biais d'un questionnaire adressé par Ipsos à des chercheurs et chercheuses dont la grande majorité (75%) dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, issus de plus de 50 institutions différentes (77 % d'établissements publics et 12 % d'établissements privés). Au total, 5 184 scientifiques ont répondu (22 % d'hommes et 76 % de femmes), dans 117 pays dont la France avec 2 269 répondants.

À-PROPOS D'IPSOS

Ipsos est l'un des leaders mondiaux des études de marché et des sondages d'opinion, présent dans 90 marchés et comptant plus de 20 000 collaborateurs.

Leurs chercheurs, analystes et scientifiques sont passionnément curieux et ont développé des capacités multi-spécialistes qui permettent de fournir des informations et des analyses poussées sur les actions, les opinions et les motivations des citoyens, des consommateurs, des patients, des clients et des employés.

Leurs 75 solutions s'appuient sur des données primaires provenant de leurs enquêtes, de leur suivi des réseaux sociaux et de techniques qualitatives ou observationnelles.

Leur signature « Game Changers » résume leur ambition d'aider leurs 5 000 clients à évoluer avec confiance dans un monde en rapide évolution.

Créé en France en 1975, Ipsos est coté à l'Euronext Paris depuis le 1er juillet 1999. L'entreprise fait partie des indices SPF 120 et Mid-60 et est éligible au service de règlement différé (SRD). ISIN code FR0000073298, Reuters ISOS.PA, Bloomberg IPS:FP.



www.ipsos.com

MOBILISATION CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LE MONDE SCIENTIFIQUE

1 FEMME SCIENTIFIQUE SUR 2 RÉVÈLE AVOIR ÉTÉ VICTIME D'HARCÈLEMENT SEXUEL SUR SON LIEU DE TRAVAIL.

C'est ce que révèle l'étude internationale sans précédent sur l'égalité des sexes menée par IPSOS pour la Fondation L'Oréal et conduite auprès de 5 200 scientifiques de 117 pays. L'étude, qui a interrogé aussi bien des hommes que des femmes, a enquêté sur le sexisme et le harcèlement sexuel dans le monde scientifique, et en a évalué les impacts.

Parmi les enseignements clés de cette consultation internationale :

49%
DES FEMMES SCIENTIFIQUES
déclarent avoir été
personnellement
confrontées à une situation
de harcèlement sexuel sur
son lieu de travail, soit

**1 femme
scientifique
sur 2**

Pour près de la moitié
des victimes de
harcèlement sexuel,
**cela s'est
produit dans les
5 dernières années,**
pour près d'un quart
des victimes, cela s'est
produit dans les deux
dernières années

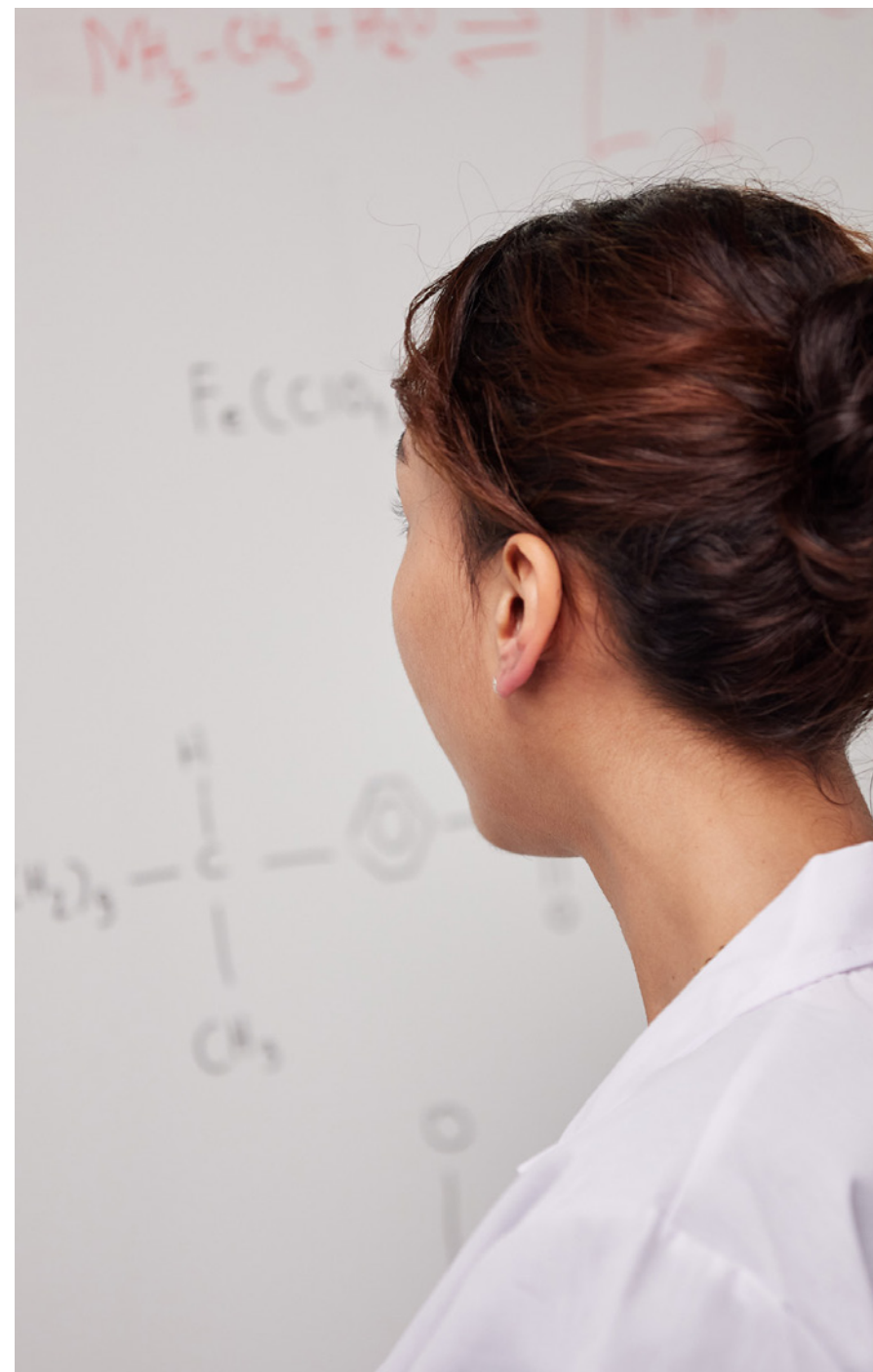
Pourtant,
**seule la moitié
des victimes de
harcèlement sexuel
en a parlé,
dont seulement
1 sur 5 au sein de
son institution**

7 SCIENTIFIQUES
SUR **10**
estiment qu'on ne parle
pas assez des
**violences sexistes
et sexuelles**
dans la recherche

POUR **65%**
D'ENTRE ELLES,
ce qu'elles ont vécu a eu
un **IMPACT NÉGATIF** sur
leur engagement dans la
science et leur carrière.

**1 victime sur 4 s'est
sentie en danger
sur son lieu de
travail**

2/3
DES PERSONNES
INTERROGÉES
regrettent
**l'insuffisance
ou l'inefficacité
des actions**
pour prévenir ou lutter
contre le harcèlement
sexuel au travail





Depuis plus de 25 ans, la Fondation L'Oréal œuvre pour accélérer les carrières des femmes scientifiques et lutter contre les obstacles qu'elles rencontrent, pour qu'elles puissent contribuer pleinement à la résolution des grands défis de notre temps et inspirer les générations futures.

Avec cet état des lieux international, la Fondation L'Oréal a souhaité rendre visible et dénoncer ces difficultés auxquelles les femmes sont confrontées dans le monde scientifique. Aujourd'hui, les violences sexistes et sexuelles au travail empêchent les femmes d'exprimer leur potentiel en science.

La Fondation L'Oréal lance avec des partenaires associatifs une campagne de mobilisation pour appeler les institutions scientifiques à prendre des mesures immédiates et opérationnelles pour lutter efficacement contre ces comportements.

1 CHERCHEUSE SUR 2 A VÉCU AU MOINS UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT SEXUEL SUR SON LIEU DE TRAVAIL

Déjà concernée par les résultats d'une première enquête menée en 2019 auprès du réseau des alumnae (anciennes lauréates et Jeunes Talents) du programme *Pour les Femmes et la Science*, la Fondation L'Oréal a souhaité mener une étude de plus grande envergure pour mieux cerner les difficultés auxquelles sont confrontées les femmes en sciences au quotidien.

Les résultats de cette nouvelle étude internationale confirment les inégalités qui persistent et l'urgence d'une mobilisation de grande ampleur.

D'après l'étude menée par IPSOS pour la Fondation L'Oréal, 49 % des femmes révèlent avoir subi du harcèlement sexuel au travail dans le milieu scientifique, soit 1 femme scientifique sur 2.

UN FAIT SOCIAL QUI PERDURE

Si le milieu de la recherche et des sciences n'est pas exempt de violences, les dénonciations de celles-ci ne semblent pas avoir résonné de la même manière, surtout dans ce secteur où les femmes restent particulièrement sous-représentées.

Le mouvement d'octobre 2017, #MeToo, n'a pas eu d'effet radical sur les comportements au sein du milieu scientifique, puisque pour 47 % des répondants, ces faits sont arrivés au cours des 5 dernières années et pour près d'un quart (24 %), il y a moins de 2 ans.

Sans surprise, les situations de harcèlement sexuel frappent plus souvent les jeunes chercheuses. L'étude révèle en effet que 2/3 des femmes victimes de harcèlement l'ont été au moins une fois au début de leur carrière.

DES CONSÉQUENCES DURABLES ET IRRÉMÉDIABLES SUR LES CARRIÈRES ET SUR L'ENSEMBLE DES ÉQUIPES

Les conséquences du harcèlement sexuel au travail sont nombreuses ; parmi les personnes victimes, **50 % se déclarent mal à l'aise au travail, 30 % vulnérables et 21 % déclarent même avoir perdu confiance en elles.**

Au-delà de l'impact physique et moral, le harcèlement sexuel peut constituer un véritable frein dans les carrières scientifiques. 2/3 des répondantes confrontées à un ou plusieurs cas de harcèlement sexuel (65 %) déplorent ainsi au moins un impact négatif sur leur carrière, parfois irrémédiable.

En raison de la situation de harcèlement sexuel à laquelle elles ont été confrontées, 1 victime sur 2 a mis en place des stratégies d'évitement envers certains membres du personnel (52 %), 1 sur 4 ne s'est plus sentie en sécurité sur son lieu de travail (25 %), 20 % ont perdu confiance en leur institution, 15 % se sont - malgré elles - désengagées dans leur carrière, et 12 % ont manqué des opportunités professionnelles.

Les violences sexistes et sexuelles pèsent sur les victimes, leur carrière, leur motivation, leur efficacité et leur entourage. Elles pèsent également sur l'ensemble de la communauté universitaire. Elles impactent les équipes en créant des tensions et sur les collègues qui, témoins des faits de harcèlement, peuvent perdre confiance dans l'institution. Ces violences peuvent également avoir des conséquences sur les institutions à la fois juridiquement et pour leur image et donc leur capacité d'attirer des talents. **Le harcèlement ne doit donc pas être uniquement l'affaire des victimes, elle concerne l'ensemble du champ scientifique.**

UN CONTEXTE DE SEXISME GÉNÉRALISÉ ET PERSISTANT QUI BANALISE LES VIOLENCES

Le Rapport 2023 sur l'état du sexisme en France, publié en janvier dernier par le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, statue que le sexisme ne recule pas en France et qu'au contraire, il perdure ; pire, que ses manifestations les plus violentes s'aggravent.

C'est un constat similaire que dresse l'enquête conduite par IPSOS pour la Fondation L'Oréal. Si 1 femme scientifique sur 2 révèle avoir été victime de harcèlement sexuel, plus de 8 femmes sur 10 ont été personnellement confrontées à une situation de sexisme au cours de leur carrière scientifique.

LA LOI DU SILENCE ET LA PEUR DES REPRÉSAILLES

Cette persistance du sexisme au quotidien - pourtant préoccupante car elle peut conduire à des manifestations les plus violentes, peut s'expliquer par le règne d'une omerta dans ce milieu. La peur des représailles est évoquée par près de 40% des témoins de sexisme.

Seules 19 % des personnes confrontées à une situation de harcèlement sexuel en ont parlé à leur institution.

En parallèle, si près d'**1 chercheur sur 2 - tous sexes confondus - dit avoir été témoin** d'au moins une situation de harcèlement sexuel durant sa carrière, à peine la moitié d'entre eux a dénoncé les faits dont ils ou elles ont été témoins.

Parmi ceux qui ne se sont pas exprimés, **seulement 1 scientifique sur 10 s'est tourné vers les cellules en charge** au sein de son institution.

L'URGENCE D' ACTIONS CONCRÈTES POUR LUTTER CONTRE CE PROBLÈME

Au-delà de la peur de parler pour les raisons évoquées plus haut, 83 % des personnes interrogées regrettent l'absence d'actions ou l'insuffisance et l'inefficacité de celles-ci quand elles existent. L'inefficacité des mesures prises par les institutions cristallise parfois la situation, rendant impossible un traitement efficace des faits de violences signalés.

Deux tiers des personnes interrogées estiment que les actions mises en place par les institutions elles-mêmes sont encore insuffisantes, et seule la moitié des chercheuses (53 %) est satisfaite de la politique de son institution en matière de sexisme et de harcèlement sexuel. Si des outils existent, ils ne sont ni assez nombreux, ni assez efficaces.



Convaincue que le monde a besoin de science et la science a besoin des femmes, la Fondation L'Oréal ne peut toutefois pas encourager les jeunes femmes à se diriger vers une carrière scientifique, sans avoir l'assurance qu'elles puissent s'épanouir en toute sécurité dans leur environnement de travail.

Sa mission première est de promouvoir, valoriser et soutenir les chercheuses. Celle-ci passe donc aussi par ce travail de prévention et de sensibilisation, avec pour but d'éradiquer ces comportements intolérables et de faire en sorte que chaque femme puisse exprimer pleinement son potentiel.

La Fondation et tous ses soutiens invitent donc l'ensemble des institutions scientifiques à prendre leurs responsabilités et à œuvrer pour faire évoluer les comportements et les mentalités.

2023 APPEL À L'ACTION

Pour les institutions scientifiques et les organismes de recherche

Chaque institution doit respecter la loi qui oblige à prévenir les violences sexuelles, les faire cesser et les sanctionner (article L1153-5-1). Chaque employeur doit également prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des équipes. Cela passe notamment par l'affirmation d'un engagement au plus haut niveau, tant dans la gouvernance qu'au plan budgétaire, la mise en place d'outils de mesures et de signalement adaptés, des plans de formation ambitieux et réguliers.

Nous appelons les instances scientifiques à s'engager autour de 3 axes prioritaires.

AXE 1

UNE POLITIQUE ZÉRO TOLÉRANCE

Nous demandons aux dirigeants d'institutions d'afficher une politique zéro tolérance à l'égard des violences sexistes et sexuelles.

L'engagement formel et répété au plus haut niveau de chaque institution est un élément déterminant du déploiement d'actions efficaces. Cela passe notamment par une **prise de parole publique**, au nom de l'institution, pour rappeler leur engagement sur le sujet ainsi que le cadre légal et institutionnel, c'est-à-dire les actes punissables et les sanctions qui en découlent pour les auteurs d'actes d'harcèlement sexuel et sexistes.

Nous appelons à la mise en place d'un **dispositif de signalement interne** dans chaque institution, géré par des personnes formées, permettant d'identifier les faits de violences, de les traiter et garantissant aux personnes ciblées ou témoins qu'elles seront écoutées et entendues. Ces dispositifs doivent s'appuyer sur des procédures transparentes, permettant à chacune et chacun de s'en saisir en toute confiance. Une communication accrue et continue doit permettre de faire connaître le processus de signalement à l'ensemble des salarié(e)s et étudiant(e)s. **Si un dispositif existe déjà, nous appelons à évaluer son fonctionnement afin d'améliorer le taux de recours des membres de l'institution.**

Ce dispositif de signalement doit, lorsque c'est nécessaire, donner lieu à des enquêtes internes permettant d'établir la réalité des faits et, lorsque ceux-ci sont avérés, de les sanctionner.

Nous demandons aux institutions de mettre en place un **baromètre annuel** dédié sur la question des violences sexistes et sexuelles dans l'ensemble de l'établissement, avec des experts extérieurs, pour mesurer mais surtout **suivre l'évolution de la situation**, l'efficacité et la confiance dans les actions mises en œuvre par l'institution. Il est difficile de faire évoluer quelque chose que nous n'avons pas mesuré.

Nous demandons que **les résultats soient diffusés de façon transparente**, auprès de tout leur personnel, une fois par an, et accompagnés d'un **plan d'action** adapté.

AXE 2

UNE SENSIBILISATION OBLIGATOIRE

Il est essentiel de **sensibiliser sur la définition même du harcèlement sexuel** et de faire comprendre que les propos ou comportements sexistes sont la porte d'entrée à d'autres types de violences.

Il est nécessaire, dans un cadre professionnel au sein de l'institution scientifique, que chacune et chacun sachent ce qui est possible et ce qui ne l'est pas et puisse être acteur d'un climat inclusif. Le potentiel auteur d'un acte de harcèlement sexuel ou de sexisme doit être au fait du caractère illégal ou inacceptable de son acte et des conséquences juridiques et disciplinaires. **La meilleure connaissance de ce qui est ou non du sexisme ou du harcèlement sexuel** est également vertueux pour les personnes ciblées comme pour l'ensemble des équipes.

Notre étude fait apparaître qu'en spontané, 40% des femmes interrogées disent avoir été victimes d'harcèlement sexuel mais quand la liste des cas de harcèlement sexuel leur a été soumise, le chiffre monte alors à 49%. Cette différence indique que les victimes elles-mêmes ne sont pas suffisamment sensibilisées à la définition exacte du harcèlement.

L'ensemble des prestataires qui sont en contrat avec la structure doivent s'engager à respecter les règles notamment en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Une phrase pourra être ajoutée à l'ensemble des contrats, que ce soit avec des individus ou des entreprises prestataires.

Différentes actions de sensibilisation ou de formation sont mises en place par les institutions (ateliers, vidéos, campagnes d'affichages etc) mais ne sont pas toujours suffisamment approfondies pour les rendre efficaces. **Changer les comportements de toute une communauté demande un effort massif de sensibilisation, sur un temps réduit.**

Nous demandons aux institutions de s'engager à sensibiliser tous leurs effectifs, de tous les niveaux hiérarchiques qu'ils soient encadrants ou non, d'ici 2025.

Il s'agit de rappeler les actes ou propos qui ne peuvent pas être acceptés au sein de l'institution ainsi que les sanctions légales et managériales encourues. Ces formations et sensibilisations doivent permettre de faire connaître le dispositif de signalement et de donner à chacune et chacun des outils pour agir. Ces sessions peuvent être accompagnées d'un kit de sensibilisation ou autres outils de communication mais qui ne peuvent se substituer à la formation de chacune et chacun.

NOUS APPELONS À LA MISE EN PLACE :

- **D'un plan de formation dans chaque institution, commençant par le comité de direction et se déployant à l'ensemble du personnel. Ces formations doivent être régulièrement reconduites.**
- **De la création d'une formation obligatoire lors de l'accueil de nouveaux personnels.**
- **D'un plan de sensibilisation des étudiantes et étudiants, avec l'organisation chaque année d'une session obligatoire à la rentrée universitaire.**
- **D'une certification obligatoire de climat inclusif pour pouvoir encadrer des thèses.**

AXE 3

UN BUDGET DÉDIÉ ET PÉRENNE

Aujourd'hui, en France, près de 60% des institutions ne dédient aucun budget sur le sujet de l'égalité femmes-hommes*.

Il est inconcevable d'espérer que les choses évoluent positivement sans moyens humains et financiers. La priorisation du budget sur ce sujet est un acte fort, aussi bien en direction des victimes que des auteurs, de l'importance accordée à ce sujet au sein de l'institution.

Nous demandons aux institutions de garantir que les référentes et référents disposent de temps dédiés pour mener leur mission. Nous leur demandons de s'engager sur un pourcentage de leur budget dédié à ce sujet et à faire preuve de transparence en le rendant public.

La politique de lutte et de prévention des violences sexistes et sexuelles concerne l'ensemble des personnes qui interviennent dans le cadre de l'institution qu'ils soient salariés de droit privé, fonctionnaires, intervenants, chercheurs ou étudiants.

*Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche - Octobre 2020

Ainsi, pour la rentrée 2023, les institutions sont appelées à répondre à cette mobilisation à travers une prise de parole publique, au nom de l'institution, et la mise en place des mesures suivantes :

Un dispositif de signalement interne efficace

Un baromètre annuel dédié

Un plan de formation déployé à tous les niveaux et renouvelé

La mise en place d'une certification obligatoire de climat inclusif pour encadrer des thèses

Un engagement budgétaire dédié au sujet et rendu public comprenant une garantie de temps dédié pour les référentes et référents.

**MOBILISATION
CONTRE
LES VIOLENCES
SEXISTES ET
SEXUELLES
DANS LE MONDE
SCIENTIFIQUE**



Pour accéder au rapport complet de l'étude et relayer la campagne de mobilisation **#stillsearching**

Rendez-vous sur
www.fondationloreal.fr



[#stillsearching](#)