

LIVRET PÉDAGOGIQUE

# Un pas devant l'autre!

Un jeu pour prendre conscience des  
inégalités de genre et des discriminations



# Sommaire

<b>PRÉSENTATION DU JEU</b> .....	<b>4</b>
Contexte et objectifs.....	4
Comment a été construit le jeu.....	5
Équipe projet .....	5
Remerciements .....	6

## LIVRET D'ANIMATION

<b>CONSIGNES ET MÉTHODES D'ANIMATION</b> .....	<b>7</b>
Composition du jeu.....	8
A qui est destiné ce jeu ?.....	8
Comment utiliser le jeu ?.....	9
Déroulé du jeu.....	9
Le debriefing - méthodes d'animation .....	10
Le livret ressource .....	11

## LIVRET RESSOURCE

<b>PARTIE N°1 : COMPRENDRE LES INÉGALITÉS</b> .....	<b>12</b>
Différencier et hiérarchiser .....	13
Les stéréotypes.....	13 À 14
La socialisation genrée .....	15
Et le cerveau dans tout ça ? .....	15
Stéréotypes-discriminations-inégalités.....	16
Des inégalités systémiques.....	17

<b>PARTIE N°2 : COMPRENDRE LES VIOLENCES DE GENRE</b> .....	<b>18</b>
---	-----------

Les violences à l'encontre des femmes.....	19 À 20
Les violences sexistes et sexuelles .....	19
Les violences dans les relations amoureuses.....	19
Le continuum des violences.....	20
Les violences de genre : toutes et tous concernés.....	21
Comprendre ce que sont les "violences de genre".....	21
Violences de genre et masculinités.....	21
Homophobie et transphobie .....	22
Comprendre les violences LGBTIphobes.....	22

<b>PARTIE N°3 : DÉFINIR LE VOCABULAIRE LIÉ AU GENRE</b> .....	<b>23</b>
---	-----------

Pansexualité, identité de genre, androgynie ... Kesako ?.....	24 À 25
---	---------

<b>PARTIE N°4 : CONNAÎTRE LES DISCRIMINATIONS</b> .....	<b>26</b>
---	-----------

Cadre légal .....	27 À 28
Les discriminations structurelles .....	28
Des chiffres pour comprendre.....	28

<b>PARTIE N°5 : COMPRENDRE L'INTERSECTIONNALITÉ</b> .....	<b>29</b>
---	-----------

Un concept clé : l'intersectionnalité.....	30
Quelques chiffres clés .....	31
Intersectionnalité et pouvoir d'agir.....	31 À 33

<b>QUI CONTACTER EN CAS DE VIOLENCES OU DE DISCRIMINATIONS</b> .....	<b>34</b>
--	-----------

Les numéros d'urgence.....	35
Les dispositifs et les associations.....	36

<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	<b>37 À 39</b>
----------------------------	----------------



# Présentation du jeu

## CONTEXTE ET OBJECTIFS

Les **CIDFF** (Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) sont des **associations** qui se mobilisent depuis 50 ans pour promouvoir **l'égalité entre les femmes et les hommes** et **accompagner** les **femmes** dans le développement de leur autonomie sociale, personnelle et professionnelle.

En **2021**, la Fédération Régionale des CIDFF Centre Val de Loire a lancé **une campagne de sensibilisation pour prévenir les violences dans les relations amoureuses** : [#AmourSansViolence](#). Les outils permettent de comprendre le phénomène de l'emprise et de **sensibiliser aux violences conjugales** et aux **violences sexistes et sexuelles**.

Dans la continuité de cette campagne, les professionnel·les qui agissent auprès des jeunes ont exprimé le besoin d'être outillées pour sensibiliser et interroger les inégalités et les vio-

lences de genre au-delà des relations amoureuses. Le projet répond ainsi à ce besoin en proposant un outil pédagogique permettant de créer la discussion et de sensibiliser à des concepts clés : les inégalités, les violences, les discriminations et le genre.

Le jeu "**Un Pas Devant l'autre**" est une version - créée avec et pour les jeunes - d'une méthode de l'Education Populaire déjà éprouvée : "**la marche des privilèges**" ou "**jeu du pas en avant**", comme pour celui de [CCFD Terres Solidaires](#) sur la question des droits fondamentaux. Cette démarche est elle-même inspirée des travaux de la chercheuse Peggy McIntosh.

Avec l'objectif de diffuser la culture de l'égalité et de lutter contre les discriminations, le jeu permet aux joueurs et joueuses :

- \* de prendre conscience des conditions de vie différenciées en mettant en évidence les inégalités des chances et les discriminations
- \* de comprendre la dimension systémique des inégalités
- \* de susciter l'empathie, la compréhension et l'écoute mutuelle
- \* de créer un espace qui favorise le débat et la discussion
- \* d'interroger les représentations et de comprendre ce que sont les stéréotypes
- \* de développer un regard critique
- \* d'amener à réfléchir sur son positionnement et à explorer des pistes pour se mobiliser et agir pour l'égalité

#AmourSansViolence

## COMMENT A ÉTÉ CONSTRUIT LE JEU ?

Le jeu a été coconstruit avec une classe de **3e du collège Jean Rostand** sur toute l'année scolaire 2022-2023. Les élèves ont activement participé aux différentes étapes de création du jeu et ont largement contribué à la réflexion autour, afin de penser un jeu pertinent pour les jeunes. **Un travail collectif** qui a mobilisé la classe toute l'année et qui a permis la rencontre entre les élèves, les salariées du réseau des CIDFF, les professeures du collège mobilisées et l'illustratrice des personnages du jeu !



Si le jeu visait à expliquer les **inégalités** et les **violences** par le prisme du genre, il est vite devenu nécessaire d'aborder les **discriminations** au travers d'un spectre plus large; un besoin revendiqué par les jeunes qui identifient les différentes discriminations, leurs articulations et qui a permis des échanges riches, basés sur le vécu des jeunes.

Ainsi, si la question des violences de genre est centrale dans le jeu, l'approche pédagogique développée permet aussi de prendre en compte les autres formes de discriminations liées à l'origine, à la santé et au handicap ou encore à la religion.

Enrichir les personnages de différents indicateurs (*genre, orientation sexuelle, origine, religion, etc*) permet ainsi de se rapprocher des réalités des jeunes et de susciter des échanges plus riches pour construire un **regard critique** sur les **inégalités** et les **discriminations**.

## ÉQUIPE PROJET



Juliette Seyer  
Cheffe de projet égalité et prévention des violences  
FR-CIDFF Centre Val de Loire



Kim-Axelle Kraba  
Juriste  
CIDFF du Loiret (45)



Valérie Martin  
Professeure documentaliste et référente égalité  
Collège Jean Rostand



Aurélie Vachey  
Professeure principale et professeure de Français  
Collège Jean Rostand



Gaëtane Rosell  
Illustratrice

et aussi ...



Joëlle Braeuner  
Docteure en études de genre et en sociologie



Claire Montay  
Directrice coordinatrice  
FR CIDFF Centre-Val de Loire



Flore Lebreton  
Chargée de communication  
FR CIDFF Centre-Val de Loire



# Remerciements



Merci à Cités Educatives et à la DRAJES Centre-Val de Loire dans le cadre du FDVA projet innovant, dont les co-financements ont permis au projet d'exister.

Nous remercions Joëlle Braeuner, docteure en études de genre et en sociologie, pour ses relectures et conseils avisés pour la finalisation du Jeu et du livret ; ainsi que Gaëtane Rosell, pour les illustrations du projet et pour son engagement au quotidien en faveur de l'égalité.

Un grand merci à la classe de 3e8 du collège Jean Rostand qui a fait vivre le projet. Un remerciement tout particulier à Safora, Maryam, Lina, Maxence, Malvyn et Daniel pour leur investissement et les riches échanges. Nous remercions bien sûr le collège Jean Rostand qui a accueilli le projet et plus particulièrement Valérie Martin - professeure documentaliste et référente égalité du collège, et Aurélie Vachey, professeure de français et professeure principale de la classe de 3ème 8 qui ont porté le projet tout au long de l'année.



Merci!

# Livret d'animation

Consignes et  
méthodes d'animation



Avec l'objectif de **diffuser la culture de l'égalité** et de **lutter contre les discriminations**, le jeu permet de **prendre conscience des inégalités** et des **privilèges** selon le **genre**, l'**orientation sexuelle**, l'**état de santé**, l'**origine**, la **religion**, etc.

C'est un **outil de sensibilisation** qui permet de créer un **espace de discussion** et d'**échanges** pour **interroger les représentations de chacun-e**.

## COMPOSITION DU JEU



**30**  
Cartes personnages



**5**  
Cartes personnages vierges



**40**  
Cartes situations/  
affirmations



**1**  
Livret pédagogique

## À QUI EST DESTINÉ CE JEU ?

Ce jeu a été pensé pour les jeunes, à partir de 13-14 ans.

Toutefois, il est tout à fait possible de l'utiliser auprès d'adultes et de plus jeunes.

Vous pouvez dans ce cas sélectionner les cartes et les situations pour l'adapter au public. Le jeu est destiné à être animé par des professionnel·les de structures jeunesse ou en lien avec la jeunesse déjà formé·es aux techniques d'animation et d'actions collectives de sensibilisation.



## COMMENT UTILISER LE JEU ?

Pour son bon déroulement, il nécessite un **grand espace** (une grande salle ou dehors), les **cartes personnages** et une sélection parmi les **affirmations** ou les **situations** sur lesquelles les participant·es devront se positionner.

En plus des 40 situations, dont certaines sont des déclinaisons, **vous pouvez aussi proposer vos propres situations et personnages** pour enrichir le jeu et la discussion grâce à la mise à disposition des cartes vierges. Vous pouvez sélectionner les personnages et les situations selon le public.

Vous pouvez sélectionner autant de situations que voulues, le nombre étant à adapter selon la taille du groupe et le temps dédié à l'animation.

## DÉROULÉ DU JEU



**Distribuez les cartes personnages** aux participant·es. Chaque carte représente le profil d'un personnage. Les personnes qui jouent peuvent avoir des cartes similaires ou ressemblantes.



Pour que les joueuses puissent se glisser dans la peau du personnage de la carte, **laissez-leur quelques minutes pour imaginer leur histoire, leur vie, leurs rêves, leurs difficultés ...** **Vous pouvez poser des questions pour les aider à imaginer cette histoire** : comment sont vos parents et quelle relation avez-vous avec elles/eux ? A quoi ressemble votre lieu de vie ? Quels revenus avez-vous ?



**Demandez-leur de se mettre en ligne.** **Expliquez-leur que vous allez lire une liste de situations et d'affirmations.** À chaque fois que les joueuses, en se basant sur leur personnage, sont en mesure de répondre "oui" à l'affirmation, elles doivent faire un pas en avant. Sinon, elles restent sur place.



**Lisez les situations une par une.** Marquez une pause entre chacune, afin que les participant·es puissent réfléchir et décider d'avancer ou non. **Demandez-leur de garder en tête lorsqu'elles/ils hésitent ou, au contraire, si des réponses leur paraissent évidentes.**



Prenez le temps du débriefing, qui est une étape essentielle.



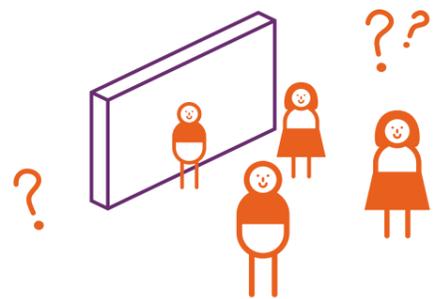
## Par exemple

10 à 15 affirmations suffisent pour animer le jeu auprès d'une classe de 25 élèves pendant une petite heure. Pour faciliter les échanges nous vous recommandons de constituer des groupes de 10 à 15 joueur·ses, pour prendre le temps de discuter des situations et du ressenti.

## LE DÉBRIEFING - MÉTHODES D'ANIMATION

Tout d'abord, prenez le temps avec les joueur·ses d'observer leur place par rapport à celle des autres. Demandez-leur de se remémorer lorsque les joueur·ses n'ont pas pu avancer. Demandez où est-ce que chacun et chacune ont hésité et pourquoi. Pourquoi ont-elles avancé à certaines étapes, pas à une autre ?

Vous pouvez comparer la personne la plus avancée et celle qui est restée le plus proche du mur : pourquoi un personnage a avancé et pas l'autre ? Vous pouvez ensuite faire discuter les personnages qui sont proches, plus "au milieu". Vous pouvez demander si les participant·es ont identifié des situations où les écarts se sont fortement creusés.



Vous pouvez également répartir des situations : qui a avancé ou non à telle affirmation ?

Demandez aux participant·es de développer pourquoi. N'hésitez pas à rebondir et à faire discuter les participant·es pour échanger sur leurs propres représentations, l'objectif étant de permettre la discussion.

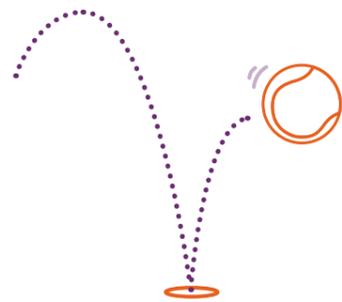
Si des cartes sont similaires ou ont des similitudes, faites dialoguer les personnes sur leur choix, les personnes sont-elles placées à des endroits très différents ? Ont-elles hésité au même moment ?



Pour alimenter la discussion vous pouvez leur demander quelles inégalités ou discriminations sont en jeu ? Est-ce que les participant·es imaginaient autant d'écarts possibles ?

Vous pouvez vous référer au livret avec les définitions et les données et faire rebondir les joueur·ses dessus (Ex : **Est-ce que les participant·es savent ce qu'est le sexisme ? Est-ce que les personnes participantes connaissent la transphobie ? Est-ce qu'un personnage du jeu peut en avoir subi ?**)

Enfin, prenez le temps d'échanger sur le ressenti des joueurs et joueuses : posez-leur la question. **Qu'est-ce que le jeu a suscité chez elles/eux ? Est-ce qu'un mot peut le décrire ? Qu'est-ce qui les a le plus interpellé ? Qu'est-ce que les personnes ont ressenties en voyant les autres joueur·ses avancer plus ou moins vite ?**



Il est possible d'amener les participant·es à s'interroger sur la manière dont nous intégrons les normes, en posant des questions sur ce qu'elles et ils ont imaginé lorsque les caractéristiques (origine, orientation sexuelle, identité de genre, etc.) n'étaient pas indiquées.

Il y a fort à parier que les personnages imaginé·es soient majoritairement hétérosexuel·les, valides<sup>1</sup> et cisgenres<sup>2</sup> ! Cela permet d'interroger les représentations dominantes dans la culture, malgré la diversité des parcours, des profils et des vécus autour de nous.

<sup>1</sup>C'est-à-dire sans handicap (ni visible, ni invisible)

<sup>2</sup>Soit une personne dont l'identité de genre est la même que le sexe assigné à la naissance



Le **jeu** est une première étape pour ensuite **discuter** avec les joueur·ses de **l'injustice**, des **inégalités**, des **violences de genre** et des **autres discriminations** et permet ainsi d'identifier les façons dont elles s'expriment.

Il permet ainsi **d'amorcer une réflexion** sur les **moyens d'actions** et de **mettre en lumière** comment les joueur·ses peuvent être **acteurs** et **actrices** de **l'égalité** en ne reproduisant pas ces discriminations et ces violences.

## LE LIVRET RESSOURCE

Pour comprendre les inégalités et les violences de genre, un livret ressource est mis à votre disposition.

S'il peut paraître dense, c'est que la thématique nécessite d'aborder plusieurs sujets.

Ainsi, il nous paraît être un détour inévitable pour comprendre les logiques du jeu. **Nous vous invitons à le consulter pour vous familiariser aux concepts et termes nécessaires au bon déroulement du jeu !**

Il permet ainsi de rendre compte de certaines réalités sociales, mais n'est pas exhaustif.

Enfin, il ne s'agit pas d'un instrument vérité. **Il permet toutefois de mettre en lumière des notions clés, des concepts et des approches pour comprendre les inégalités et construire un regard critique sur la société et l'organisation sociale.**



# Livret ressource

## PARTIE N°1

### Comprendre les inégalités



Afin d'illustrer le processus de construction des inégalités, ce chapitre et la suite du livret se concentrent sur la construction des inégalités de genre.

Toutefois, les mécanismes et les schémas sont les mêmes pour toutes les inégalités, on y retrouve systématiquement les mêmes ingrédients !

#### DIFFÉRENCIER ET HIÉRARCHISER

Les **inégalités** sont les produits de systèmes qui différencient et hiérarchisent les personnes. Ces catégorisations alimentent et justifient des inégalités à travers des stéréotypes qui sont véhiculés dans différents supports médiatiques.

#### LES STÉRÉOTYPES

Un **stéréotype** est une opinion toute faite, qui détermine les manières de penser et d'agir.

Les stéréotypes catégorisent un groupe en le réduisant à quelques caractéristiques. Les stéréotypes sont des représentations très schématiques qu'on attribue à une catégorie et à tous ses membres.

On parle de "**stéréotype sexiste**" quand ces idées préconçues "assignent arbitrairement aux femmes et aux hommes des rôles déterminés et bornés par leur sexe!"

Par exemple,  
un stéréotype sexiste c'est :

- \* Les filles sont plus sensibles ou plus émotives
- \* Les garçons ont des facilités en mathématiques

LES STÉRÉOTYPES SONT VÉHICULÉS ET INTÉGRÉS À TRAVERS L'ÉDUCATION, LA CULTURE ET LES VALEURS TRANSMISES AUX ENFANTS MAIS AUSSI DES IMAGES QUE L'ON RETROUVE DANS LES MÉDIAS (CLIPS, PUBLICITÉS, FILMS, LIVRES).



<sup>1</sup>Conseil de l'Europe (2023). « Lutter contre les stéréotypes de genre et le sexisme. »



**Par exemple**  
 dans les magasins il est courant que les rayons soient divisés pour qu'une partie des jouets soit destiné aux garçons et l'autre partie, aux filles (cf. image ci-contre). Les jouets sont divisés en deux rayons distincts : un bleu pour les garçons, un rose pour les filles.

LES JOUETS NE SONT PAS DESTINÉS À TOUT LE MONDE ET VONT ASSIGNER DES RÔLES DIFFÉRENCIÉS.

Les garçons sont poussés vers des **jouets "masculins"**, qui sont **identifiés grâce au bleu**.

Ce sont très **souvent des armes** comme on peut le voir sur l'image, **des jouets en lien avec la guerre, l'action, l'aventure**.

Ils vont être poussés à développer des compétences liées aux représentations de la masculinité : la confiance en soi, les capacités à mener, à commander, à prendre des décisions, à être fort, etc.



Les filles, dont les jouets sont roses, sont poussées à **développer des compétences relationnelles** : parler de ses sentiments, écouter les autres, prendre soin des enfants (jeux de poupées, d'infirmières, journal intime...).

Elles vont être orientées vers **des activité en lien avec l'apparence physique** et les **représentations de la beauté** (costumes de princesses, kits maquillages...) et de la **maternité** (poupons), etc.

LA SOCIALISATION GENRÉE

Ces traitements différenciés selon le sexe entraînent l'apprentissage d'un rôle social fondé sur l'assignation à un genre féminin ou masculin à la naissance.

C'est ce qu'on appelle la « socialisation genrée » ou « socialisation de genre ».



Elle **s'exerce dans la famille**, à **l'école**, auprès des **paires** et dans les **médias**.

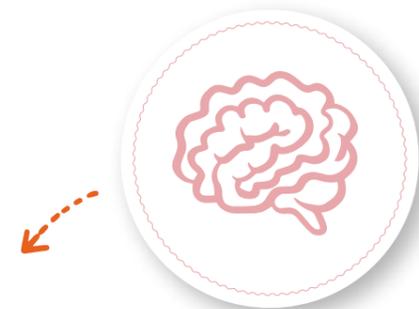
Ce sont tous ces éléments culturels qui vont définir et coder ce que signifie "être une femme" ou "être un homme" (*le style vestimentaire, la manière de se tenir, de parler, les rôles sociaux, les choix professionnels etc.*).

Dans l'exemple des jouets, cela va conditionner les attentes et les rôles selon le genre : les filles doivent être à l'écoute, attentives, douces, maternelles etc.

Les garçons doivent être forts, indépendants, maîtriser leurs émotions, etc.  
 Les rôles attendus selon le genre et la diffusion des

stéréotypes sexistes vont être liés car les stéréotypes vont renforcer les "normes de genre" (ce que l'on attend d'une personne selon son genre).

De plus, ne pas correspondre aux normes peut entraîner des conséquences (exclusion, isolement, violences, etc.)



ET LE CERVEAU DANS TOUT ÇA?

Les recherches en neurosciences permettent **d'affirmer**, qu'exceptées les fonctions liées à la reproduction, **les cerveaux des femmes et des hommes sont aussi différents qu'il y a d'individus** !

La variabilité des fonctions cognitives (ce qui permet l'apprentissage ou le raisonnement) entre les individus d'un même sexe égale ou dépasse la variabilité entre les sexes.

Le cerveau se façonne en fonction de l'histoire vécue par chacun.

Pour aller plus loin   
 Comprendre les différences entre les filles et les garçons - " **Institut Pasteur - S02E06 - Le cerveau a-t-il un sexe ? - Catherine Vidal** "

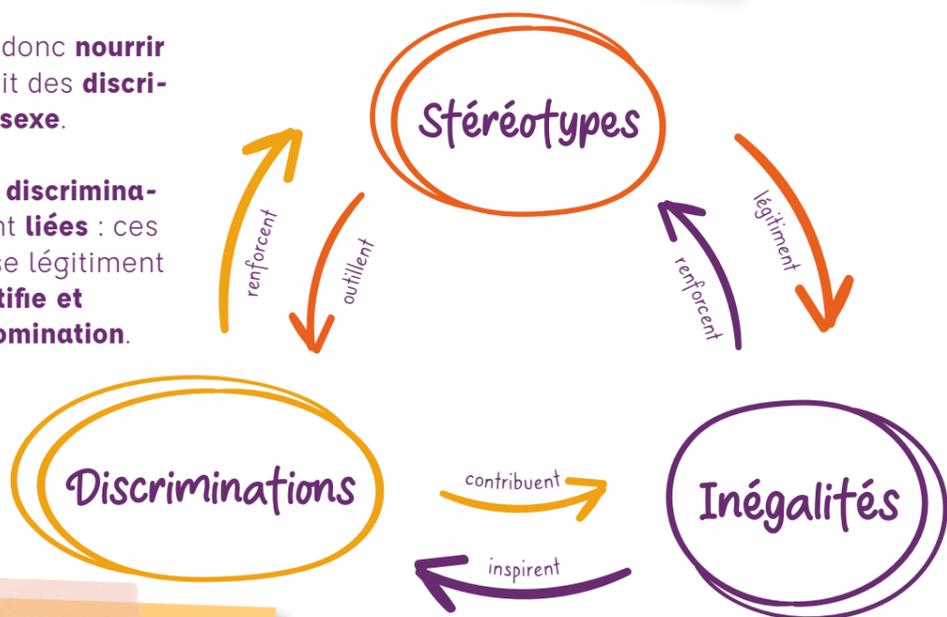


**STÉRÉOTYPES**  
**DISCRIMINATIONS**  
**INÉGALITÉS**

Ces **stéréotypes** peuvent donc **nourrir** et **justifier** du **sexisme**, soit des **discriminations fondées sur le sexe**.

Ainsi, les **stéréotypes**, les **discriminations** et les **inégalités** sont **liés** : ces notions se renforcent et se légitiment mutuellement, ce qui **justifie et permet les rapports de domination**. C'est un cercle vicieux.

Par exemple<sup>2</sup> :  
Les garçons sont plus doués pour les mathématiques



Par exemple :  
Les garçons sont plus souvent interrogés et prennent plus souvent la parole en cours de mathématiques

Par exemple :  
Les filles n'ont pas les mêmes opportunités de s'exprimer et de tester leur connaissance

**Pour aller plus loin**

Comprendre la mécanique sexiste en vidéo : **"LA MECANIQUE SEXISTE"** réalisé par **Marine Spaak** par le Centre Hubertine Auclert

Si les stéréotypes peuvent être activés pour nous permettre de lire le monde rapidement ou en situation de stress, **le fait de les naturaliser va enfermer les personnes dans des rôles qui leur sont assignés**.

Ainsi, **penser que toutes les filles sont émotives car "c'est dans leur nature"**, enferme les personnes dans des rôles et **va définir des normes de genre**.

Ne pas répondre à ces normes peut entraîner des répercussions et des conséquences : **exclusion, isolement ou encore violence à l'encontre des personnes**.

**DES INÉGALITÉS**  
**SYSTEMIQUES**

Enfin, **les inégalités sont le fruit d'une organisation sociale**. Les inégalités se manifestent alors de manière systémique, soit dans un ensemble de structures sociales qui sont interreliées.

Ainsi, le **sexisme ne désigne pas que les comportements discriminants** mais, aussi, **une organisation, dont les enjeux sont l'accès aux ressources, au pouvoir et à la reconnaissance**.

Dans le cas du sexisme comme système, cela signifie que **le groupe social des femmes (qui n'est pas homogène !)** est **exclu ou a plus difficilement accès aux ressources, au pouvoir et à la reconnaissance** :

**moins de 20 %**  
des propriétaires fonciers dans le monde sont des femmes<sup>3</sup>

Tous temps de travail confondus les femmes touchent **28,5 % de moins** que les hommes en France en 2017<sup>4</sup>

En octobre 2017 en France, le Sénat est composé de **31,6 %** de sénatrices (110 sur 348)<sup>5</sup>

SI CES CHIFFRES SONT ALARMANTS, PENSER LE SEXISME COMME UN SYSTÈME PERMET DE METTRE EN LUMIÈRE LES MARGES DE MANŒUVRES QUI EXISTENT

Ainsi, les **inégalités** sont des **productions sociales**.

Or, les **productions sociales** sont **mouvantes, muables et dépendent du contexte**. Surtout, cela signifie également qu'**elles ne sont pas une fatalité**.



<sup>2</sup> Laboratoire de l'Égalité. (2017). LES STÉRÉOTYPES, c'est pas moi, c'est les autres ! Lutter contre les stéréotypes pour construire une culture de l'égalité.

<sup>3</sup> ONU Femmes. CSW56 - [Faits et chiffres sur les femmes rurales](#).

<sup>4</sup> Observatoire des inégalités. (2022). [À travail égal, salaire égal?](#)

<sup>5</sup> Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes. (2018). [Les chiffres clés de la parité aux élections sénatoriales](#).

# PARTIE N°2

## Comprendre les violences de genre

### LES VIOLENCES À L'ENCONTRE DES FEMMES

#### LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

On parle de **violences sexistes** pour désigner tout **acte dirigé contre une personne ou un groupe de personnes en raison de leur identité de genre.**

Ce type de violences est fondé sur les rôles différents que la société attribue aux hommes et aux femmes et notamment sur un rapport de pouvoir inégalitaire. Elles peuvent prendre plusieurs formes telles que **l'outrage sexiste**, les **mutilations génitales féminines**, le **harcèlement sexuel**, etc.

1 femme sur 5 de moins de 24 ans

a déjà subi un viol ou une agression sexuelle<sup>1</sup>

Plus d'1 jeune femme sur 2

a déjà vécu un acte ou un propos sexiste à l'école et a déjà subi des remarques sur son physique ou sa tenue<sup>2</sup>

1 jeune femme sur 5

est victime de pornodivulgence (soit la divulgation de contenu à caractère sexuel de la personne sans son consentement)<sup>3</sup>.

En 2022, 147 femmes

ont été victime de féminicide<sup>4</sup>

#### LES VIOLENCES DANS LES RELATIONS AMOUREUSES

Elles se traduisent par les **violences conjugales** avec la domination d'un partenaire sur l'autre.

En effet, on parle de **violences conjugales** dès lors qu'un **partenaire** ou **ex-partenaire** a recours à la violence dans le but de **contrôler la victime en installant une relation d'emprise.**



En 2021, on compte 208 000 personnes victimes de violences dans les relations amoureuses dont 87% sont des femmes<sup>5</sup>.

On constate que les **femmes** sont les **principales victimes** des **violences** au sein du couple.

<sup>1</sup> Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes. (2022). [Rapport 2022 sur l'état du sexisme en France](#).

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> NousToutes (2023). [Décompte des féminicides](#).

<sup>5</sup> Vie Publique. (2022). [Violences conjugales : 208 000 victimes en 2021 dont 87% de femmes](#).

Par ailleurs, les **violences dans les relations amoureuses concernent également les couples LGBTQIA+**. Toutefois, la majorité des personnes mises en cause sont des **hommes (88% en 2021<sup>6</sup>)**, que les violences soient exercées envers des femmes ou envers des hommes. **Les violences conjugales s'inscrivent dans le continuum des violences.**

Les **violences conjugales** peuvent **s'exercer de différentes manières**. Pour les identifier, connaître le cadre légal, les chiffres et comprendre ce que sont la relation d'emprise et le cycle des violences : aller sur [amoursansviolence.fr](http://amoursansviolence.fr)



### LE CONTINUUM DES VIOLENCES

Les violences sexistes s'inscrivent dans un continuum, c'est-à-dire un ensemble de phénomènes qui sont liés les uns aux autres.

En effet, on constate qu'elles peuvent se manifester sous forme de sexisme qu'on pourrait qualifier d'"ordinaire" (remarques sexistes quotidiennes, stratégies d'exclusion, d'humour déguisé, etc.) à l'utilisation

d'une ou plusieurs formes de violences à l'encontre de la personne victime.

**Le concept permet de mettre en évidence que les violences sexistes et sexuelles existent dans la plupart des vies des femmes, quelles que soient leurs formes et leurs impacts.**

Le **continuum des violences** et l'ensemble des **violences sexistes et sexuelles** sont l'expression de la **construction patriarcale** au sein de notre société, qui se caractérise par la **domination des hommes sur les femmes**.

<sup>6</sup> Service Statistique Ministériel de la Sécurité Intérieure. (2022). *Les violences conjugales enregistrées par les services de sécurité en 2021*.

## Le patriarcat

désigne une organisation sociale et juridique dans laquelle les hommes détiennent les moyens de pouvoir, au détriment des femmes.

Les femmes peuvent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari

Droit à l'IVG (Interruption volontaire de grossesse)



### LES VIOLENCES DE GENRE : TOUTES ET TOUS CONCERNÉES

### COMPRENDRE CE QUE SONT LES "VIOLENCES DE GENRE"

On parle de **violence fondée sur le genre** pour désigner tout type d'acte de violence exercé contre une personne ou un groupe de personnes en raison de **leur sexe, de leur genre, de leur orientation sexuelle et/ou de leur identité de genre, réels ou perçus**.

### VIOLENCES DE GENRE ET MASCULINITÉS

Les violences de genre concernent donc toutes les personnes et impactent aussi les garçons : le modèle de virilité (fort, ambitieux, droit, confiant, etc.) empêche d'exprimer ses sentiments librement ("un garçon ne pleure pas") et peut avoir des conséquences.

En effet, ne pas pouvoir exprimer ses émotions peut avoir un effet "cocotte-minute" et amener à des comportements à risque, voire violents.

Les travaux des chercheuses sur "la construction de l'identité masculine à l'école" (Ayrat, 2011) montrent que "leurs transgressions apparaissent au contraire le plus souvent et quel que soit leur milieu social d'origine comme de véritables conduites sexuées, donc sociales". Il s'agit donc d'une construction sociale de leur identité masculine.

**Par exemple :**  
91,7% des élèves sanctionnés pour des actes relevant d'atteinte aux biens et aux personnes aux collèges sont des garçons<sup>8</sup>.

De plus, ne pas répondre à ce modèle de virilité entraîne des risques d'exclusion, de rejet ou de violence. Il peut alors y avoir une "suspicion d'homosexualité" et la personne peut subir des **violences homophobes**.

<sup>7</sup> Ayrat, S. (2014). Introduction. In Ayrat, S., & Raibaud, Y. *Pour en finir avec la fabrication des garçons. Volume 1 : À l'école*. Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine

<sup>8</sup> Ibid

## HOMOPHOBIE ET TRANSPHOBIE



TOUT COMME LE SEXISME,  
L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE  
SONT PUNIES PAR LA LOI. ➤

### L'homophobie :

désigne les « Attitudes ou manifestations de mépris, de rejet ou de haine envers des personnes homosexuelles<sup>9</sup>.

### La transphobie :

désigne quant à elle toutes les attitudes, manifestations de mépris, de rejet ou de haine envers les personnes trans.

**Les personnes trans ou transgenres** (on parle aussi de "transidentités") sont "celles dont le **genre** (homme/femme) **assigné à la naissance** sur la base des **organes génitaux externes** (pénis/vulve) ne **correspond pas** à leur **identité de genre**<sup>10</sup>."

À l'inverse, pour les personnes dont le **genre assigné à la naissance** sur la base des organes génitaux externes **correspond à leur identité de genre**, on parle de **personnes cisgenres**.

**La transphobie** peut se manifester par des **attitudes hostiles, excluantes ou violentes** ou à **travers du mépris**, comme en **refusant d'utiliser le pronom adéquat** et donc en mégenrant la personne.

**Mégenrer**, soit le fait **d'utiliser des pronoms ou accords** qui ne **sont pas ceux souhaités par la personne**, est une attitude **violente et méprisante transphobe**.

## COMPRENDRE LES VIOLENCES LGBTIPHOBES

Le sigle **LGBT+** signifie " **Lesbienne, Gay, bisexuel-le, trans, Intersexe** ", avec le **+** car depuis d'**autres termes** ont été **ajoutés**.

Ce sigle permet de **désigner** et de **nommer** les **personnes qui ne sont pas cis-hétérosexuelles**.

On parle alors de **LGBTIphobie** pour **désigner** les **comportements hostiles** ou **méprisant envers toutes les personnes qui ne sont pas cis-hétérosexuelles**.

**2 à 7 fois plus**  
de tentatives de suicide chez les  
jeunes hommes gays et bisexuels<sup>12</sup>

**20 %**  
des femmes lesbiennes et bisexuelles  
ont subi des coups ou brutalités  
physiques par leur famille, versus

**6.1 %**  
des femmes hétérosexuelles<sup>11</sup>

**27 %**  
de cas de transphobie en plus en  
2022 par rapport à 2021<sup>13</sup>

<sup>9</sup> SOS Homophobie. [Homophobie](#)

<sup>10</sup> SOS Homophobie. [Personne trans \(ou transgenre\)](#)

<sup>11</sup> Défenseur des Droits, (2020). "[Violences intrafamiliales : les filles et les jeunes LGBT plus touchés.](#)"

<sup>12</sup> Beck, F., Firdion, J., Legleye, S. & Schiltz, M. (2011). [Risques suicidaires et minorités sexuelles : une problématique récente.](#) Agora débats/jeunesses, 58, 33-46

<sup>13</sup> SOS Homophobie, (2023). "[Rapport sur les LGBTIphobies 2023](#)"

# PARTIE N°3

## Définir le vocabulaire lié au genre



Pansexualité, identité de genre, androgynie... Kesako?

### Identité de genre :

Expérience intime et personnelle, sentiment de se sentir femme ou homme ou non binaire

### Expression de genre

Façon dont une personne exprime publiquement son identité de genre

### Orientation sexuelle :

Attirance émotionnelle et/ou sexuelle envers des personnes

### Sexe biologique

Caractéristiques physiques et physiologiques, par exemple les chromosomes, les niveaux d'hormones ainsi que l'appareil génital

Pour aller plus loin

et connaître toutes les **définitions** concernant l'**orientation sexuelle**, l'**identité de genre**, l'**expression de genre**, etc. Vous pouvez trouver l'**onglet "définitions"** du site de SOS Homophobie :



[www.sos-homophobie.org](http://www.sos-homophobie.org)

## Identité de genre

FEMME

NON-BINAIRE

HOMME

désigne le fait de ne pas se reconnaître dans la binarité de genre, soit de ne pas se reconnaître exclusivement féminin, ou exclusivement masculin. Le terme englobe une multitude d'identités de genre (dont agenre) et peut être donc le fait de se reconnaître dans un spectre englobant le féminin et le masculin ou en dehors de ces catégories.

## Expression de genre

FÉMININE

ANDROGYNE

MASCULINE

est une expression de genre qui ne permet pas facilement de déterminer si la personne est une femme ou un homme. C'est une question d'apparence et non de biologie.

## Orientation sexuelle et amoureuse

HÉTÉROSEXUALITÉ

BISEXUALITÉ/PANSEXUALITÉ

HOMOSEXUALITÉ

attirance émotionnelle, affective et/ou sexuelle envers les personnes de genre opposé.

**Bisexualité** : attirance émotionnelle, affective et/ou sexuelle envers les femmes et les hommes.  
**Pansexualité** : attirance émotionnelle, affective et/ou sexuelle envers toutes les personnes, quelles que soient leur identité de genre. Une personne pansexuelle peut être attirée par des femmes, des personnes non-binaires, des hommes, des personnes agenres, etc.

attirance émotionnelle, affective et/ou sexuelle envers les personnes de même genre. On parle alors parfois de personnes gays pour les hommes homosexuels et de personnes lesbiennes pour les femmes homosexuelles.

## Sexe biologique

FEMME

INTERSEXUÉ·E

HOMME

est une personne qui présente des caractéristiques physiques, génétiques et/ou hormonales qui ne sont pas exclusivement femelles ou mâles. Cela signifie qu'à la naissance il n'a pas été possible d'assigner un genre féminin ou masculin. Ce sont des caractéristiques biologiques.

Pour aller plus loin



La **construction de la société de manière binaire** (avec les identités femme ou homme), comme c'est le cas en **France**, n'est pas **universelle**. Il existe d'autres manières de penser le **genre**. Ainsi, des sociétés se sont organisées autrement, comme dans **des tribus amérindiennes** !



"Les Êtres-aux-Deux-Esprits, c'est quoi ?"

# PARTIE N°4

## Connaître les discriminations

Nous avons déjà mentionné les **discriminations** liées au **genre** (sexisme) et à **l'identité de genre** (transphobie) ainsi que celles liées à **l'orientation sexuelle** et **affective** (homophobie). Mais **quelles sont les autres formes de discriminations ?**

### CADRE LÉGAL

On parle de **discrimination** pour **désigner** le fait de traiter **différemment** des **personnes étant dans la même situation**.

Pour être caractérisée, la discrimination doit remplir deux conditions :

- \* Elle doit être fondée sur un critère défini par la loi (âge, sexe, handicap, etc.)
- \* Elle doit relever d'une situation visée par la loi (logement, accès à l'emploi, à l'embauche, etc). Il s'agit alors d'un acte et non d'une pensée.

Ces critères sont définis à l'article **L1132-1 du code du travail**.

La discrimination peut être fondée sur **divers critères** et donc prendre **différentes formes**, on retrouve par exemple **l'homophobie** et le **sexisme**, que l'on a déjà expliqué, mais aussi :



#### Le racisme :

Idéologie postulant une hiérarchie des races et créant une hostilité à l'égard des personnes appartenant à une race supposée ou une ethnie différente

#### L'handiphobie :

Attitude hostile, manifestation de mépris, de rejet envers une personne handicapée

#### La grossophobie :

Aversion et/ou comportement hostile envers les personnes grosses, obèses ou en surpoids

#### L'islamophobie :

Attitude ou manifestation de mépris, de rejet ou de haine envers les personnes musulmanes ou supposées musulmanes

#### L'antisémitisme :

Attitude hostile, manifestation de mépris, rejet ou haine envers les personnes juives ou supposées juives

Une **discrimination**, bien que **punie par la loi**, peut avoir lieu de **manière directe** c'est par exemple le cas lorsqu'un **individu** ou **un groupe d'individu** fait l'objet d'un **traitement moins favorable**.

Cela s'illustre, par exemple, par le fait de **favoriser un homme à une femme à compétences égales** lors du processus de recrutement.

## LES DISCRIMINATIONS STRUCTURELLES

On qualifie les **discriminations de structurelles** parce qu'elles sont **intégrées dans le fonctionnement même de la société**.

C'est "**lorsque l'inégalité de traitement d'un groupe d'individus prend sa source dans l'organisation de la société. Les rapports sociaux (répartition du travail, attribution des pouvoirs décisionnels, etc.), développés sur plusieurs siècles, reposent sur des conventions, coutumes et traditions principalement patriarcales, homophobes et religieuses – mais également sur d'autres types de conventions –, qui font passer les inégalités de traitement à l'égard de certains groupes d'individus et les privilèges de certains autres pour des traitements "normaux" et naturels.**"

Pour recevoir le même nombre de réponses positives, une personne dont le prénom et le nom sont à consonance maghrébine doit envoyer en moyenne

**1,5 fois plus**

de candidatures qu'une personne ayant le même profil mais dont le prénom et le nom sont à consonance française<sup>3</sup>

Il s'agit, par exemple, de **remettre en question de manière répétée les compétences professionnelles d'une employée parce que c'est une femme** (avec des remarques ou des blagues répétitives par exemple).

Cela peut aussi se manifester pour les **femmes** par les **remarques constantes sur leur apparence et leur tenue**.

Les **discriminations** (sexisme, racisme, islamophobie, etc.) désignent ainsi également des **systèmes inégalitaires**. Ainsi, le **racisme** désigne des **attitudes discriminantes** mais également un **système**, une **organisation sociale**.

Pour **l'handiphobie** on parle ainsi de **validisme**, soit un **système d'oppression sociale** que subissent **les personnes handicapées**.

## DES CHIFFRES POUR COMPRENDRE

**18 % des personnes handicapées**

sont au chômage en 2018 contre 9% pour la population générale, soit le double<sup>2</sup> !

**9 personnes noires sur 10,**

en France continentale, disent être victimes de discrimination raciale<sup>4</sup>.



# PARTIE N°5

## Comprendre l'intersectionnalité



<sup>1</sup> Human Rights. [Les formes de discrimination](#).

<sup>2</sup> Ministère des Solidarités, de l'Autonomie et des personnes handicapées. [Emploi des personnes en situation de handicap : Une mobilisation gouvernementale](#).

<sup>3</sup> Institut des Politiques Publiques. (2021). [Discriminations à l'embauche des personnes d'origine supposée maghrébine : Quels enseignements d'une grande étude par testing ?](#)

<sup>4</sup> Le CRAN (2023). [Les résultats du 2ème baromètre des discriminations CRAN / IPSOS repris dans les médias](#).

## UN CONCEPT CLÉ : L'INTERSECTIONNALITÉ

L'**intersectionnalité**, concept développé par **Kimberlé Crenshaw en 1989**, permet de mettre en lumière les **intersections** entre **les différents rapports de domination (âge, classe, handicap, genre ...)**.

En s'intéressant aux parcours des **femmes noires victimes de violences de coups ou de viol aux Etats-Unis**, la chercheuse montre que **les expériences des femmes de couleur sont souvent le produit des croisements du racisme et du sexisme.** " Du fait de leur identité intersectionnelle en tant que femmes et personnes de couleur, ces dernières ne peuvent généralement que constater la marginalisation de leurs intérêts et de leurs expériences dans les discours forgés pour répondre à l'une ou l'autre de ces dimensions.<sup>1</sup> "

Si le terme fait encore débat dans l'espace public, **le concept** est de plus en plus **mobilisé dans la recherche** pour rendre **compte des réalités sociales**.



### La misogynoirie

En France, le terme de « misogynoirie » est apparu pour désigner une discrimination qui mélange à la fois du sexisme et du racisme, qui peut être vécu par les femmes noires.

Les violences et discriminations prennent alors une forme spécifique : cela peut être le fait d'exotiser les femmes noires en les animalisant (en les appelant des gazelles par exemple) ou en touchant sans leur consentement et de manière répétée leurs cheveux.

Ce sont ce qu'on appelle des « micro-agressions » et qui, répétées, peuvent avoir des conséquences majeures sur les personnes.

## QUELQUES CHIFFRES CLÉS

\* **80 % des femmes en situation de handicap**

ont été victimes de violences, elles courent un risque plus élevé que les autres de subir des violences sexuelles<sup>2</sup>

\* **75 %** des agressions islamophobes visent des femmes<sup>3</sup>

\* Les femmes qui ont eu des rapports homosexuels sont plus souvent victimes d'agressions sexuelles, quel que soit le type d'agression et quel que soit leur âge lors des agressions. Au cours de leur vie,

**52 % d'entre elles**

déclarent avoir subi des agressions sexuelles au lieu de 19% de celles qui n'ont eu que des rapports hétérosexuels<sup>4</sup>

## INTERSECTIONNALITÉ ET POUVOIR D'AGIR

Le concept **d'intersectionnalité** nous permet d'insister sur la **nécessité** " de prendre en compte les multiples sources de l'identité lorsqu'on réfléchit à la construction de la sphère sociale.<sup>5</sup> "

Il nous permet également de préciser que **l'identité est fluctuante, relationnelle** et qu'elle dépend du **contexte**.

Si dans un contexte donné, **elle peut être facteur d'inégalité**, elle peut aussi **permettre l'affiliation à une identité partagée**, à une **lutte** et au **collectif**.

<sup>1</sup> Crenshaw, K. (2005). *Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur*. *Cahiers du Genre*, 39, 51-82.

<sup>2</sup> Parlement européen, Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (2007). *Rapport sur la situation des femmes handicapées dans l'Union européenne*.

<sup>3</sup> Collectif Contre l'Islamophobie, (2017). *Rapport 2017*.

<sup>4</sup> Lhomond, B. & Saurel-Cubizolles, M. (2013). *Aggressions sexuelles contre les femmes et homosexualité, violences des hommes et contrôle social*. *Nouvelles Questions Féministes*, 32, 46-63.

<sup>5</sup> Ibid.



# Qui contacter en cas de violences ou de discriminations?

## LES NUMÉROS D'URGENCE

**Ces numéros d'urgence sont gratuits et peuvent être composés à partir d'un téléphone fixe et également d'un portable, bloqué ou sans crédit.**

**Le 17 :** numéro pour joindre la police ou la gendarmerie

**Le 15 :** numéro pour joindre le service d'aide médicale urgente (SAMU)

**Le 18 :** numéro pour joindre les pompiers

**Le 114 par SMS :** numéro d'urgence par écrit pour les personnes sourdes ou malentendantes victimes ou témoins d'une situation d'urgence

**Le 112 :** numéro d'appel unique européen pour accéder aux services d'urgence dans l'Union Européenne

## LES DISPOSITIFS ET LES ASSOCIATIONS

**Vous pouvez contacter les dispositifs et associations spécialisées qui sont à l'écoute des victimes, témoins, professionnel·e·s recevant des victimes, entourage...**

### Le défenseur des droits

Le Défenseur des droits lutte contre les discriminations et favorise l'accès aux droits des victimes de tels faits. Vous pouvez vous adresser au Défenseur des droits si vous estimez avoir été victime d'une discrimination. L'auteur présumé de cette discrimination peut être une personne physique (un individu) ou morale (une association, une société...), une personne privée (une entreprise) ou publique (un service de l'État, une collectivité territoriale, un service public hospitalier).

Toutes les informations sur : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>

### 39 28 - ANTIDISCRIMINATIONS.FR

Le nouveau service de signalement et d'accompagnement des victimes de discriminations du défenseur des droits. Il met à disposition un tchat en ligne et un numéro d'écoute et d'aide.

<https://www.antidiscriminations.fr/>

### 3919

Le 3919 est accessible 24h/24 et 7j/7. C'est la ligne nationale d'écoute et d'aide aux femmes victimes de violences, qu'elles soient conjugales, sexuelles, ou professionnelles. L'appel est anonyme, gratuit, et peut aussi être réalisé par des proches ou témoins. Le numéro est géré par la Fédération Nationale Solidarité Femmes.

[www.solidaritefemmes.org](http://www.solidaritefemmes.org)

### **Tchat sur [www.commentonsaime.fr](https://commentonsaime.fr)**

Le tchat de l'association En avant toute(s) est anonyme, sécurisé et gratuit. Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans qui se posent des questions sur le couple, qui pensent vivre ou avoir vécu des violences et qui veulent en discuter, qui ont besoin d'informations ou de conseils.

<https://commentonsaime.fr>

### **Net Ecoute**

Le numéro vert national est destiné aux enfants et adolescent-e-s confronté-e-s au cyberharcèlement, aux cyberviolences et à toutes les problématiques des jeunes sur Internet. Les écoutant-es informent et conseillent par tchat ou par téléphone de façon anonyme, gratuite et confidentielle.

**3018** ou [www.netecoute.fr](http://www.netecoute.fr)

### **Le réseau associatif des CIDFF**

Les Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles militent pour l'égalité entre les femmes et les hommes et luttent contre les violences faites aux femmes. Les juristes des CIDFF informent les femmes victimes de violences sur leurs droits de façon confidentielle et gratuite dans plus de 1400 lieux de permanences répartis sur le territoire.

[fncidff.info](http://fncidff.info)

[centredeloire-fr.cidff.info](http://centredeloire-fr.cidff.info)

### **Le réseau associatif du Planning Familial**

Mouvement féministe et d'éducation populaire, le Planning Familial milite pour le droit à l'éducation à la sexualité, à la contraception, à l'avortement, à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et combat toutes formes de violences et de discriminations. Le Planning Familial accueille et informe dans ses établissements d'information et ses centres de planification.

**0800 08 11 11** ou sur [www.planning-familial.org](http://www.planning-familial.org)

### **Portail de signalement des violences sexuelles et sexistes**

Un portail de signalement gratuit, anonyme et disponible 24h/24 qui assure un accueil personnalisé et adapté par un policier ou une policière, un ou une gendarme spécifiquement formé-e à la prise en charge des victimes de violences sexuelles et sexistes.

[www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)



**Bibliographie**

## A

Ayral, S & Raibaud, Y, (2019). Pour en finir avec la fabrique des garçons. Volume 1 : À l'école. Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine.  
<https://doi.org/10.4000/books.msha.930>

## B

Beck, F., Firdion, J.-M., Legleye, S., & Schiltz, M.-A. (2011). Risques suicidaires et minorités sexuelles : Une problématique récente. *Agora débats/jeunesses*, 58(2), 33-46.  
<https://doi.org/10.3917/agora.058.003>

## C

Collectif Contre l'Islamophobie en France. (s. d.). *Rapport 2017*. Consulté 5 juillet 2023, à l'adresse [http://www.islamophobie.net/wp-content/uploads/2019/01/ccif\\_rapport\\_2017.pdf](http://www.islamophobie.net/wp-content/uploads/2019/01/ccif_rapport_2017.pdf)

Conseil de l'Europe. (2023). *Lutter contre les stéréotypes de genre et le sexisme*.  
<https://www.coe.int/fr/web/genderequality/gender-stereotypes-and-sexism>

Crenshaw, K. W. (2005). Cartographies des marges : Intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur. *Cahiers du Genre*, 39(2), 51-82. <https://doi.org/10.3917/cdge.039.0051>

CSW56 – *Faits et chiffres sur les femmes rurales*. (s. d.). ONU Femmes. Consulté 5 juillet 2023, à l'adresse <https://www.unwomen.org/fr/news/in-focus/commission-on-the-status-of-women-2012/facts-and-figures>

## D

Défenseur des Droits. (2020). *Violences intrafamiliales : Les filles et les jeunes LGBT plus touchés*.

## G

GARCÍA, E. H. (s. d.). *RAPPORT sur la situation des femmes handicapées dans l'Union européenne / A6-0075/2007 | Parlement européen*. Consulté 5 juillet 2023, à l'adresse [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-6-2007-0075\\_FR.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-6-2007-0075_FR.html)

## H

Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes. (2018). *Les chiffres clés de la parité aux élections sénatoriales*.

Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes. (2022). *Rapport 2022 sur l'état du sexisme en France*.

Humanrights.ch. (s. d.). *Les formes de discrimination*. Consulté 5 juillet 2023, à l'adresse <https://www.humanrights.ch/fr/pfi/droits-humains/discrimination/dossier-non-discrimination/concept-juridique/differentes-formes-de-discriminations/>

## I

INPES. (2014). *Les minorités sexuelles face au risque suicidaire*.

Institut des Politiques Publiques. (2021). *Discriminations à l'embauche des personnes d'origine supposée maghrébine : Quels enseignements d'une grande étude par testing ?*  
[https://www.ipp.eu/wp-content/uploads/2021/11/Note\\_IPP\\_76\\_Discrimination-a-l\\_embauche-se-lon-l\\_origine.pdf](https://www.ipp.eu/wp-content/uploads/2021/11/Note_IPP_76_Discrimination-a-l_embauche-se-lon-l_origine.pdf)

## K

Kelly, L. (2019). Le continuum de la violence sexuelle (M. Tillous, Trad.). *Cahiers du Genre*, 66(1), 17-36. <https://doi.org/10.3917/cdge.066.0017>

## L

Laboratoire de l'Égalité. (2017). *LES STÉRÉOTYPES, c'est pas moi, c'est les autres ! Lutter contre les stéréotypes pour construire une culture de l'égalité*.

Le CRAN (2023, février 28). *Les résultats du 2ème baromètre des discriminations CRAN / IPSOS repris dans les médias*.  
<https://www.lecran.org/societe/les-resultats-du-2eme-barometre-des-discriminations-cran-ipsos-repris-dans-les-medias/>

## M

Ministère des Solidarités, de l'Autonomie et des personnes handicapées. (s. d.). *Emploi des personnes en situation de handicap : Une mobilisation gouvernementale*. Consulté 5 juillet 2023, à l'adresse <http://handicap.gouv.fr/emploi-des-personnes-en-situation-de-handicap-une-mobilisation-gouvernementale>

## O

Observatoire des inégalités. (2022). *À travail égal, salaire égal ?*  
<https://www.inegalites.fr/femmes-hommes-salaires-inegalites>

## S

SOS Homophobie (s. d.). *Homophobie*. Consulté 5 juillet 2023, à l'adresse <https://www.sos-homophobie.org/informer/definitions/homophobie>

SOS Homophobie (s. d.). *Personne trans (ou transgenre)*. Consulté 5 juillet 2023, à l'adresse <https://www.sos-homophobie.org/informer/definitions/transidentite-personnes-transidentitaires-trans-genres>

SOS Homophobie. (2023). *Rapport sur les LGBTIphobies 2023*.

Service Statistique Ministériel de la Sécurité Intérieure. (s. d.). *Les violences conjugales enregistrées par les services de sécurité en 2021*. Consulté 5 juillet 2023, à l'adresse <https://mobile.interieur.gouv.fr/Interstats/Actualites/Interstats-Analyse-n-53-Les-violences-conjugales-enregistrees-par-les-services-de-securite-en-2021>

## V

Vie Publique. *Violences conjugales : 208 000 victimes en 2021 dont 87% de femmes*. <http://www.vie-publique.fr/en-bref/287560-violences-conjugales-une-forte-hausse-en-2021>

# Ensemble ...

PRÉVENONS LES VIOLENCES  
ET LES DISCRIMINATIONS

DÉVELOPPONS  
L'EMPATHIE

PRENONS CONSCIENCE  
DES INÉGALITÉS

QUESTIONNONS  
NOS REPRÉSENTATIONS



Avec le soutien financier de :



Délégation régionale académique  
à la jeunesse, à l'engagement et aux sports



Direction Régionale aux Droits  
des Femmes et à l'Égalité entre  
les femmes et les hommes (DRDFE)

et en partenariat avec :



Collège  
Jean Rostand  
Orléans

Un pas devant  
l'autre!

FR-Ci=FF

Fédération régionale des centres  
d'information sur les droits  
des femmes et des familles

Centre - Val de Loire