

Janvier 2023



**VIOLENCES SEXISTES
ET SEXUELLES
AU TRAVAIL
ÉTUDES ET OUTILS**

SOMMAIRE

1

**Définitions
et cadre légal**

P.3

2

**Les VSS
en chiffres**

P.5

3

**Impacts sur la santé des
femmes**

P.7

4

**Les outils, documentations
disponibles**

P.8

1. DÉFINITION ET CADRE LÉGAL : VSST, HARCÈLEMENT ET SEXISME

a. Le sexisme

Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes a défini le sexisme à partir de 2019, dans son premier rapport annuel sur l'état du sexisme en France, comme « une idéologie qui repose sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes, d'une part, et d'autre part, comme un ensemble de manifestations des plus anodines en apparence (remarques) aux plus graves (viols, meurtres). Ces manifestations ont pour objet de délégitimer, stigmatiser, humilier ou violenter les femmes et ont des effets sur elles (estime de soi, santé psychique et physique, exclusion de nombreuses sphères et modification des comportements) ».

► **Le sexisme est défini par la loi à travers l'agissement sexiste** : Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini 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. Article L1152-1 du code du travail.

Il s'agit du sexisme dit ordinaire qui recouvre les blagues et remarques sexistes, les incivilités à raison du sexe (langage avilissant, ignorer les demandes d'un ou une collègue, couper la parole, mettre en doute sans raison le jugement de l'autre sur un sujet qui relève de sa compétence), la police des codes sociaux du sexe (critiquer une femme parce qu'on la juge pas féminine ou un homme parce qu'on le juge pas viril), les interpellations familières avec des surnoms, la fausse séduction (remarques sur la tenue par exemple), le sexisme bienveillant (valoriser quelqu'un uniquement par des qualités attachées à des stéréotypes de genre), les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales.

Des agissements sexistes, répétés, peuvent faire partie des éléments constitutifs de harcèlement sexuel.

b. Le harcèlement

La loi distingue deux formes de harcèlement au regard de la nature de l'effet recherché par l'auteur sur la victime. Il s'agit en premier lieu du harcèlement sexuel, ayant pour objet ou effet d'obtenir des faveurs sexuelles de la victime, tandis que le harcèlement moral, en deuxième lieu, a pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Dans les deux cas, l'auteur impose son choix et son pouvoir, et installe une situation de domination qui a pour effet de traumatiser la victime.

Le harcèlement sexuel, qui constitue une des manifestations du sexisme, dans la vie courante et professionnelle, recouvre une multitude de propos et comportements qui peuvent prendre des formes diverses. La loi s'est attachée à définir le harcèlement sexuel, dans le code du travail pour ce qui concerne le milieu professionnel, et distingue deux formes qui nécessitent pour être caractérisés la réalisation, dans un cas, de propos ou comportements répétés, et, dans l'autre, d'un fait unique. Le harcèlement sexuel connaît également une définition légale dans le code pénal pour les situations hors contexte professionnel. Il s'agit de l'article 222-33 du code pénal, modifié par la loi du 3 août 2018. Le code pénal prévoit la même distinction entre les deux types de harcèlement identifiés dans le code du travail, avec des précisions quant aux situations particulières pouvant aggraver la sanction prévue.

La loi définit deux types de harcèlements :

► **1. La pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle dit « harcèlement sexuel assimilé »** : Article L1153-1 du code du travail : Aucun salarié ne doit subir des faits 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.

c. Les violences sexistes et sexuelles au travail

2. Les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés :

Article L1153-1 du code du travail : Aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Concrètement, ce deuxième type de harcèlement regroupe un ensemble de propos ou comportements qui, du fait de leur caractère répété, insistant et non désiré, créent un climat intimidant et outrageant, ceci même sans l'expression de menaces évidentes.

Les violences sexistes et sexuelles au travail regroupent toutes les types de comportement réprimés par le code du travail et/ou par le code pénal ayant une nature sexiste et/ou sexuelle. De manière générale, il s'agit de toute atteinte à la dignité et à l'intégrité physique en raison de l'identité de sexe et la sexualité.

Les violences sexistes visent les agissements sexistes principalement, quand les violences sexuelles rassemblent le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles et le viol.

L'agression sexuelle : regroupe l'ensemble des atteintes sexuelles (hors pénétration) commises avec violence, contrainte, menace ou surprise. Tous les attouchements non consentis constituent une agression sexuelle. Articles 222-27 et s. du code pénal.

Le viol : tout acte de pénétration sexuelle commis avec violence, contrainte, menace ou surprise. Il s'agit d'un crime. Article 222-23 du code pénal.

Le code de la fonction publique créé par l'ordonnance du 24 novembre 2021 et entré en vigueur le 1er mars 2022, reprend également ces définitions et prévoit une obligation pour l'employeur public de mettre en place un dispositif ayant pour objet le recueil des signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Il doit également permettre de recueillir les signalements de témoins de tels agissements. Article L135-6.

Distinction entre le harcèlement sexuel et la séduction :

Lorsqu'une personne souhaite séduire une autre personne, elle a des propos et des comportements positifs et respectueux. Les relations souhaitées sont égalitaires et réciproques. A l'inverse, l'harceleur ne cherche pas à séduire ou à plaire, il veut imposer son choix et son pouvoir. S'installe alors une situation de domination qui peut alors être exacerbée par le contexte professionnel, notamment en cas de lien de subordination entre auteur et victime (rapport hiérarchique entre les deux personnes). Les propos subis par la victime créent un climat d'insécurité, de peur et de tension pour la victime.

Le harcèlement moral est défini, comme le harcèlement sexuel, par le code pénal pour ses manifestations dans la vie courante des personnes, et par le code du travail pour ses manifestations dans la vie professionnelle. La définition du harcèlement moral dans le code pénal est prévue par les articles 222-33-2 à 222-33-2-2. Il s'agit de l'article L1153-2 pour le code du travail.

Ce type de harcèlement se caractérise par des agissements répétés sous diverses formes telles que :

- ◆ des critiques incessantes, sarcasmes répétés ;
- ◆ des brimades, humiliations ;
- ◆ des propos calomnieux, insultes, menaces ;
- ◆ une mise au placard, des conditions de travail dégradantes ;
- ◆ un refus de toute communication ;
- ◆ une absence de consignes ou des consignes contradictoires ;
- ◆ une privation de travail ou une charge excessive abusive ;
- ◆ des tâches dépourvues de sens ou sans rapport avec les fonctions exercées.

Sources ◆ Rapport annuel 2022 sur l'état du sexisme en France par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes ; Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : Prévenir, agir, sanctionner, Guide pratique et juridique du Ministère du travail, 2019 ; Code du travail, Code Pénal.

2. LES VSS EN CHIFFRES

a. Synthèse des résultats de l'enquête VIRAGE sur les violences et rapports de genre publiée en novembre 2020 (source INED)


Au travail, 1 femme sur 5 et plus d'1 homme sur 7 ayant exercé une activité professionnelle d'au moins 4 mois dans les 12 derniers mois de l'année 2015 déclarent des faits de violences, de l'insulte aux atteintes physiques, voire sexuelles. Les insultes et les pressions sont le plus couramment déclarées, et un peu plus souvent par les femmes (15 % par les femmes, pour 12 % par les hommes), mais les VSS concernent 4 % des femmes et 2 % des hommes au cours de l'année 2015.

La majorité des faits déclarés sont répétés. Les femmes victimes sont en majorité en situation monoparentale ou célibataires vivant seules, en situation financière précaire et en état de santé moins bon que la moyenne, état qui se dégrade lorsqu'elles ont subi des violences sexuelles avec contact physique.

Les auteurs de violences sont principalement de trois catégories : les supérieurs hiérarchiques, les collègues de même niveau hiérarchique ou les acteurs externes.

Les VSS

(source : données du Ministère de l'Intérieur)

Les victimes sont majoritairement des femmes, mais pas exclusivement : plus 9 victimes majeures sont des femmes 

Dans 98 % des cas, les auteurs sont des hommes

89 % des actifs considèrent que le harcèlement sexuel n'est pas assez reconnu



Seuls 5 % des cas sont portés devant la justice

b. Les VSST

Sources ◆ Rapport annuel 2022 sur l'état du sexisme en France – Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE).

1 22 % des femmes déclarent avoir fait l'objet de harcèlement sexuel au travail au cours de leur vie pro

2 46 % des femmes ont déjà été victimes d'actes et de propos sexistes au travail

3 52 % des femmes jugent avoir été confrontées à des discriminations professionnelles liées au sexe

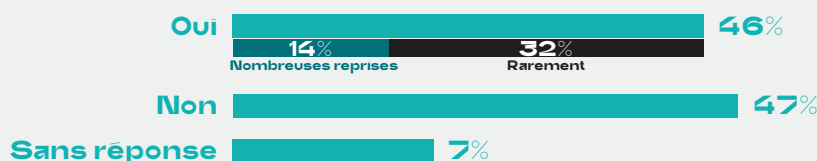
4 3 femmes fonctionnaires sur 10 ont déjà eu le sentiment de ne pas avoir personnellement les mêmes chances que certains de leurs collègues, compte tenu de leur sexe.

5 64 % des fonctionnaires considèrent qu'il faut prioritairement lutter contre les violences sexistes et sexuelles (68 % des femmes et 57 % des hommes)

c. Le baromètre Sexisme 2022

« Il révèle, dans des situations concrètes, le sexisme qui prospère en entreprise : tant en termes de vécu - 12 % des femmes ont déjà vécu une discrimination à l'emploi - que de perception. Ainsi, un homme qui insiste pour avoir un rapport sexuel avec une collègue en échange d'une promotion ou une évolution professionnelle n'est pas sexiste ou pas forcément sexiste pour encore 14 % des Français-es ; un homme qui a un salaire supérieur à celui de sa collègue à poste égal n'est pas sexiste ou pas forcément sexiste pour encore 32 % d'entre elles et eux ; un homme qui fait un baiser dans le cou à sa collègue pour encore 39 % »

« Vous-même, avez-vous déjà vécu personnellement des actes sexistes ou avez-vous déjà été destinataire de propos sexistes, dans votre travail ? »



Les personnes interrogées perçoivent le monde professionnel comme particulièrement sexiste : seule 20 % de la population estime que les femmes et les hommes y sont égaux en pratique, un score en baisse de 3 points sur l'année 2022.

37% des femmes affirment d'ailleurs avoir déjà vécu des discriminations sexistes dans leurs choix d'orientation professionnelle.

La perception d'une inégalité entre femmes et hommes s'est creusée dans certaines sphères : dans le cadre éducatif (école, études, examens, stages, formations), le score du baromètre sur le ressenti égalitaire est en baisse de 9 points par rapport à 2021.

Dans le monde du travail, 23 % des femmes ont vécu un écart de salaire avec un collègue homme à poste égal ou compétences égales et 13 % une discrimination à l'emploi, des taux qui s'élèvent à 34 % et 21 % pour les cadres.

Cela induit une perte de confiance en soi des femmes et entraîne des conséquences concrètes sur leur vie quotidienne et leur parcours professionnel : par exemple, 35 % des actives n'ont pas osé demander une promotion ou une augmentation, et cette proportion atteint 44 %, soit presque une femme sur 2 pour les CSP moins. Les situations sexistes au quotidien peuvent donc fonctionner comme des trappes à bas salaire et expliquer pour partie la persistance d'inégalités salariales sur le marché du travail.

Un employeur qui embauche un homme plutôt qu'une femme à compétences égales n'est perçu comme un problème que par 67 % des hommes, contre 84 % des femmes (17 points d'écart).

89 % des actifs, actives considèrent que le harcèlement sexuel n'est pas assez reconnu.

Sources ◆ Source : Rapport annuel 2023 sur l'état du sexisme en France – Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE).

3. IMPACTS SUR LA SANTÉ DES FEMMES

Les impacts majeurs des VSST sur la santé des femmes peuvent avoir des conséquences à long terme sur la santé physique et mentale des salariées, sur leur rapport au travail, ce qui se matérialise par des risques psycho-sociaux que l'employeur a l'obligation de prévenir dans le cadre de son activité.

La santé plus dégradée des femmes s'explique par des expositions plus fortes et plus longues aux violences dans les différents espaces de vie.

Sources ♦ « Traiter la question des VSS dans son entreprise » - Préfet de la région Normandie / AMSN / ARACT / FR-CIDFF Normandie - 2020.

Les personnes exposées : les symptômes d'un stress chronique

Physiologiques	Psychiques	Comportementaux
<p>Épuisement, fatigue chronique</p> <p>Troubles du sommeil</p> <p>Troubles digestifs</p> <p>Douleurs diverses et souvent chroniques</p> <p>Troubles cardiovasculaires : AVC, arrêt cardiaque...</p> <p>Troubles sexuels : perte de libido, infections, impuissance...</p> <p>Déclenchement ou aggravation de maladies : diabète, fibromyalgie, dérèglements endocriniens...</p> <p>Prise ou perte de poids</p>	<p>Anxiété et dépression</p> <p>Estime de soi globalement négative</p> <p>Image dégradée du corps et de la sexualité</p> <p>Honte, culpabilité</p> <p>Déclenchement troubles psychiques ou majoration de troubles préexistants avec possibilité d'hospitalisation ou de passage à l'acte : bouffées délirantes, paranoïa, risque suicidaire fort ou risque d'agression sur soi ou sur autrui</p> <p>Troubles cognitifs : pertes de mémoire, difficultés à se concentrer, désorganisation de la pensée</p>	<p>Isolement, repli, syndrome d'évitement</p> <p>Agressivité, irritabilité</p> <p>Relations dégradées au travail et dans la sphère privée</p> <p>Désinvestissement</p> <p>Perte d'initiative et d'autonomie</p> <p>Incapacité à mobiliser ses ressources</p> <p>Faute professionnelle probable : 95% des victimes de HS perdent leur emploi</p> <p>Demande de mutation, rupture conventionnelle</p> <p>Pratiques addictions</p> <p>Prise de risque, risque suicidaire</p>

4. LES OUTILS ET DOCUMENTATIONS DISPONIBLES

a. Circulaires ministérielle

(liste non exhaustive)

- ▶ Ministère de la Justice, circulaire du 3 septembre 2018 présentant la loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- ▶ Ministère de la Justice du 7 août 2012 présentant les dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel
- ▶ DGT n° 2012-14 du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à l'application de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

b. Guides et outils de sensibilisation

(liste non exhaustive)

- ◆ Guide pratique et juridique - « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner », Ministère du Travail, mars 2019, 54 p.
- ◆ « Kit pour agir contre le sexisme - trois outils pour le monde du travail », Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, novembre 2016, 28 p.
- ◆ Kit « Une femme comme moi », sur les violences sexuelles au travail, à destination des agents de la fonction publique (les 3 versants), Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains, 2022 (site internet arretonslesviolences.gouv.fr)
- ◆ Dossier « Harcèlement sexuel et agissements sexistes », INRS, 2022

c. Sites internet

(liste non exhaustive)

Ministère du travail www.travail-emploi.gouv.fr

Site du gouvernement sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles www.stop-violences-femmes.gouv.fr

Ministère de l'intérieur www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/harcèlement-sexuel

Défenseur des droits www.defenseursdesdroits.fr

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail www.anact.fr

Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) www.inrs.fr

Centre Hubertine Auclert www.centre-hubertine-auclert.fr

Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains. <https://arretonslesviolences.gouv.fr/je-suis-professionnel/outils-de-formation>

d. Supports vidéos et courts-métrages

(liste non exhaustive)

- ◆ Court-métrage réalisé dans le cadre de la campagne « Réagir peut tout changer » portant sur l'importance du rôle des témoins pour le signalement des violences sexistes et sexuelles dans la sphère professionnelle.
- ◆ Court-métrage « Au boulot » réalisé dans le cadre de la campagne réalisée par le Défenseur des droits sur le thème du harcèlement sexuel au travail.

e. Rapports, études et enquêtes

(liste non exhaustive)

1

Rapport annuel 2023 sur l'état du sexisme en France.

Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, 01/2023, 40 pages

Sur la base des résultats du baromètre Sexisme mené avec l'institut Viavoice, cette nouvelle édition du rapport sur l'état du sexisme en France dresse le constat d'une société française qui demeure très sexiste dans toutes ses sphères : les femmes restent inégalement traitées par rapport aux hommes et elles restent victimes d'actes et propos sexistes dans des proportions importantes. De fait, le nombre et la gravité de ces actes augmentent, dans l'espace public, professionnel, privé, numérique. En dépit d'une sensibilité plus grande aux inégalités et aux violences depuis #MeToo, les biais et les stéréotypes de genre, les clichés sexistes et les situations de sexisme quotidien continuent d'être banalisés.

2

Rapport annuel 2022 sur l'état du sexisme en France.

Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, 03/2022, 77 pages

Cette 4e édition du rapport sur l'état des lieux du sexisme en France se centre sur les résultats d'un sondage inédit auprès de 3 000 femmes et hommes qui met en lumière l'absence de clarté et de précision sur la définition du sexisme et ce qu'il recouvre. Ce premier baromètre sexisme (Viavoice) révèle un décalage entre d'un côté le vécu du sexisme, persistant, systémique et massif, et la conscience qu'il faut y répondre, quasiment unanime : 6 Françaises sur 10 disent avoir subi un acte ou des propos sexistes dans la rue et les transports, 46% des femmes interrogées ont vécu des actes sexistes au travail, et 43% en sont victimes chez elles. Et de l'autre l'incapacité à le déceler réellement, notamment lorsqu'il se manifeste au quotidien.

3

Rapport 2020-2021 sur l'état du sexisme en France.

Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, 11/2021, 120 pages

Ce rapport relaie une étude menée par le collectif d'entreprise #StOpE en début d'année 2021, auprès de plus de 60 000 salariés de 17 entreprises membres du collectif dont en ressort que la prévalence du sexisme en entreprise «reste forte», y compris dans ces entreprises pourtant engagées dans la lutte contre ce phénomène. Plus de 9 femmes sur 10 et 2 hommes sur 3 estiment que les inégalités professionnelles sont encore très importantes. 82% des femmes et 60% des hommes constatent que, dans l'entreprise, les femmes sont «régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes». Plus d'1 femme sur 2 dit ainsi avoir été victime d'une discrimination professionnelle liée au sexe, contre un tiers des hommes. En affectant la confiance en soi, les actes sexistes provoquent «un changement de comportement des salariées», altèrent le sentiment d'efficacité, pouvant mener à une moindre performance.

Face aux politiques d'entreprise globalement jugées «insuffisantes», le Haut Conseil à l'égalité recommande que l'accompagnement des salariés dans la lutte contre le sexisme fasse l'objet d'actions délibérées, tant au niveau de l'État que des entreprises.

4 Perception des cadres sur les inégalités femme-homme et le sexisme en entreprise.

Apec, 03/2022, 25 pages

Cette enquête, conduite en février 2022 auprès de 1 000 cadres, permet de mieux cerner les pratiques inégalitaires et de sexisme en entreprise, telles que perçues par les cadres ainsi que les aspirations des femmes en termes d'évolution professionnelle. Le sexisme reste fréquent en entreprise, sous couvert d'humour notamment sur les stéréotypes de genre. Il est notamment pratiqué par certains managers hommes. La rémunération et l'accès au management sont au cœur des inégalités constatées par les cadres. Les femmes cadres expriment des attentes fortes en termes d'évolution professionnelle.

5 CROMER, Sylvie, RAYMOND, Adeline. Violences dans la sphère professionnelle.

In Violences et rapports de genre, Ined, 2021, 39 pages

Ce chapitre présente les premiers éléments d'analyse sur les faits de violences subies au travail durant les 12 derniers mois précédents l'enquête, en précisant la nature, la fréquence, la gravité de ces faits, les auteurs ; en examinant les caractéristiques des victimes, en explorant les conséquences. L'étude a été menée en comparant les hommes et les femmes, afin de comprendre les effets du genre.

La violence au travail est souvent plurielle et/ou multiple, davantage déclarée par les femmes, exercée par une diversité d'auteur-e-s, au sein même de l'organisation. Pour autant, elle est souvent perçue comme sans gravité, sauf en ce qui concerne les agressions physiques sur les deux sexes et les violences sexuelles avec contact subies par les femmes. De même que les personnes ne dénoncent pas exactement les mêmes violences selon leur sexe, ni n'ont la même perception de leur gravité, les mis en cause présentent des profils de fonctions et de sexe différents selon la nature de la violence et le sexe de la victime.

6 ALGAVA Elisabeth.

Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils le plus fréquent ?

DARES ANALYSES, n° 46, 08/09/2016, 7 pages

35 % des actifs occupés signalent avoir subi un comportement hostile dans le cadre de leur travail au cours des 12 derniers mois. Parmi les victimes, plus d'une femme sur cinq indique avoir subi ce comportement à cause de son sexe, contre moins d'un homme sur vingt. Ce sont donc 8 % des femmes et 1 % des hommes qui déclarent avoir subi un comportement sexiste au travail. Les comportements à caractère sexiste sont moins fréquemment associés à des dysfonctionnements de l'organisation du travail que les comportements hostiles en général. Ils sont plus nombreux pour les femmes qui occupent des postes de travail plus fréquemment occupés par des hommes.

7 GRESY Brigitte, BECKER Marie. Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité.

CSEP, 03/2015, 130 pages

Ce rapport fait émerger et de consolider la notion de sexisme. Les auteures en distinguent trois formes : le sexisme « hostile » du type « les femmes sont nulles en mathématiques », le « sexisme subtil ou masqué », qui passe notamment par l'humour, ou le « sexisme ambivalent, voire bienveillant » comme le paternalisme infantilisant.

Dans un second temps, elles se penchent sur le sexisme dans le droit, notant sa « quasi-inexistence » ou une « approche floutée », même si d'autres notions comme le harcèlement peuvent être utilisées.

Enfin, le rapport examine les outils mis en place par les entreprises, comme les règlements intérieurs ou les chartes. Pour mieux combattre le phénomène, les auteures formulent 35 préconisations comme prendre en compte les agissements sexistes au titre des risques professionnels, à l'instar du harcèlement moral et du harcèlement sexuel, mieux mesurer le sexisme dans les enquêtes. Autres pistes évoquées dans ce rapport : former les acteurs de l'entreprise et du monde du travail, en leur proposant des modules de sensibilisation et des outils clé-en-main, valoriser les bonnes pratiques des entreprises qui s'engagent dans de meilleures relations professionnelles entre les hommes et les femmes.

f. Guides et outils

► **Générateur d'enquête en ligne sur les violences sexistes, sexuelles et lgbtphobes au travail**

Ugict-CGT, 2022.

A partir du questionnaire-type réalisé pour cette enquête, l'Ugict-CGT met à disposition un questionnaire en ligne personnalisé en fonction de votre structure syndicale avec un mode d'emploi.

► **BABULE, Karine, CHAPPERT, Florence. Égalité professionnelle et QVCT : 10 recommandations pour négocier un accord**

Éditions de l'Anact, 10/2022, 14 pages.

Les dix recommandations avancées dans cette publication ont pour objectif de faciliter la négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie et des conditions de travail dans les entreprises. Elles contribuent à construire un environnement de travail plus égalitaire, sécurisant et porteur de sens pour toutes et tous. Parmi les 10 recommandations de l'Anact : Agir en amont sur les facteurs de risque des violences sexistes et sexuelles.

► **Kit de prévention contre les violences, le harcèlement sexuel et le sexisme dans le cinéma et l'audiovisuel**

CCHSCT Audiovisuel, CCHSCT Cinéma, Collectif 50/50, 03/2022, 78 pages.

Ce kit donne des repères notamment méthodologiques, pour accompagner l'entreprise dans ses démarches de prévention et de prise en charge des cas de violences à caractère sexuel, harcèlement sexuel et comportements sexistes (VHSS). Il s'organise en 3 chapitres qui déploient des fiches outils : prévenir les VHSS ; signaler ou réagir à des VHSS ; traiter les situations et signalements de faits pouvant relever de VHSS.

► **Harcèlement sexuel au travail. Livret pour les formateurs et les formatrices**

Le défenseur des droits, 11/2020, 75 pages.

Ce livret s'organise autour de 3 grands thèmes et 3 fiches correspondantes qui apportent les connaissances théoriques, juridiques et pratiques nécessaires sur le harcèlement sexuel, ainsi que d'une fiche pédagogique proposant des pistes d'animation et des supports simples et adaptables dont les webinaires de l'Anact consacrés à la prévention du sexisme :

- Comprendre et reconnaître : mieux cerner le harcèlement sexuel en permettant d'en comprendre les mécanismes mais également le cadre juridique ;
- Alerter : se mobiliser pour faire cesser une situation de harcèlement (cadre juridique et sanctions encourues, ressources potentielles, voies à suivre) ;
- Prévenir et réagir : mettre en œuvre l'obligation de sécurité envers les salariés (sanction des situations de harcèlement rapportées et mise en place d'actions pour prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel).

► **Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail. Guide pour les managers les cadres et les professions intermédiaires**

Ugict-CGT, 2020, 104 pages.

La première partie de ce guide construit sous forme de fiches pratiques, fait le point sur les chiffres clés des violences sexistes et sexuelles, les définitions et les mécanismes des violences et des troubles psycho-traumatiques. La deuxième partie détaille la mise en œuvre d'un environnement sans violences avec les référent-e-s violence / harcèlement, la prévention de la violence à tous les niveaux et des outils d'évaluation des violences. La partie suivante s'intéresse au rôle et soutien des Institutions représentatives du personnel (IRP). La 5ème partie précise l'accueil des victimes de VSS selon le principe de la présomption de sincérité dans le recueillir la parole de la victime et la constitution du dossier et l'apport des preuves de violences. La 6ème partie indique comment agir en cas de violences. La 7ème partie recense les documents de référence.

► **Comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail**

Ministère de l'économie, des finances et de la relance, MIPROF, 2020.

Ce guide analyse les agissements sexistes et les différentes formes de violences sexistes et sexuelles au travail ; la stratégie de l'harcéleur ou de l'agresseur ; l'impact des violences sexistes et sexuelles et leurs conséquences sur la victime ; la prise en charge des victimes dans notre administration. Avec 2 focus :

- les différents types de harcèlement : sexuel, moral ou cyber-harcèlement ;
- les conséquences sur la vie professionnelle des violences au sein du couple.

► **Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner**

Ministère du travail, 03/2019, 54 pages.

Ce guide à destination des employeurs et des salariés, propose des solutions concrètes aux questions que se posent les victimes et les témoins de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, ou les employeurs lorsqu'ils sont confrontés à de telles situations.

► **Prévenir le sexisme au travail : les ressources à télécharger**

Anact, 2019.

L'Anact met à votre disposition un ensemble de ressources afin de mener une démarche de prévention des risques d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel et des agressions sexuelles dans votre structure.

► **MOOC sur les violences sexistes et sexuelles au travail**

Ce MOOC explore et sensibilise le sujet à travers 5 modules : Lever le doute sur les comportements interdits par la loi : cadre juridique. Injonctions à la culture sexiste et conséquences sur les victimes.

Procédures, preuves et témoins : chronologie de la procédure en interne et en externe.

► **Rapport d'information sur la santé mentale des femmes**

Assemblée nationale, juillet 2023, 127 pages.

Une brève synthèse concernant les violences que subissent les femmes au travail est réalisée aux pages 90 à 92.

Rédigé par

Fatoi BIDAR, CGT

Alexia EVERAERE, DRDFE Normandie

Patricia THERRY, Anact

Laurie TRAVERT, DDFE 14