MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES

Liberté
Égalité
Fraternité

Représentants du personnel
Référent harcèlement

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

Ils/elles vous font confiance,
vous pouvez **agir** !

Comment identifier les violences sexuelles et sexistes au travail ?

Agissements et outrages sexistes

Sans votre consentement, en raison de votre sexe, on vous fait des commentaires sur vos tenues, votre physique, votre vie privée.
Exemple : *« elle te met en valeur cette robe », « elle est trop longue / trop courte ta jupe ».*

Sans consentement, il y a des images et/ou des « blagues » à caractère sexiste ou sexuel qui circulent.
Exemple : *calendrier de corps dénudés affichés dans les vestiaires.*

Harcèlement sexuel, agression sexuelle

À plusieurs reprises, on vous infantilise et/ou rabaisse parce que vous êtes une femme ou un homme.

On a eu à votre égard des propos, des gestes à caractère sexuel en face à face, au téléphone, par mails ou sur internet qui vous ont mis mal à l'aise.

On vous a fait des propositions sexuelles insistantes qui vous ont mis mal à l'aise.
On a cherché à vous intimider par exemple avec des menaces ou en hurlant, tapant du poing ou cassant un objet.

Contre votre gré, on a touché vos seins, vos fesses, vos cuisses, vos hanches.
On vous a coincée pour vous embrasser.
On s'est frotté ou collé à vous.

Un agissement sexiste est un comportement, un geste, un propos stigmatisant, dévalorisant un sexe par rapport à un autre.

Le harcèlement sexuel est constitué :

- Soit par des agissements sexistes répétés ;
- Soit par des agissements à connotation sexuelles répétés qui ont pour conséquence de porter atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle est assimilée à du harcèlement sexuel.

L'agression sexuelle est un contact physique de nature sexuelle (sexe, seins, fesses, cuisses, hanches, etc.), exercé sans le consentement de la personne.

Le consentement est un accord, libre, éclairé et réversible à tout moment. Tout salarié a le droit de refuser des comportements qui le dérangent.

Quelles sont les formations dont vous pouvez bénéficier ?

Les représentants du personnel doivent bénéficier de formations (art. L. 2315-16 et suivants du code du travail). Vous pouvez solliciter votre employeur afin de bénéficier d'une formation spécifique sur les violences sexistes et sexuelles dispensée par un organisme spécialisé ou votre organisation syndicale.

Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de prévention ?

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail sont des risques professionnels que l'employeur doit évaluer et prévenir. La transcription de cette analyse et des mesures de prévention doit être présente dans le document unique d'évaluation des risques, sur lequel le CSE des entreprises de plus de 50 salariés est consulté (art. L. 4121-3 du code du travail).

En tant que représentant du personnel, vous pouvez proposer des actions de prévention liées à l'interdiction de tout agissement sexiste.

Votre employeur doit mettre en place cette mesure ou vous justifier par écrit la motivation de son refus (art. L. 2312-9 du code du travail).

Dans le cadre de la négociation collective, vous pouvez inclure la prévention des violences sexistes et sexuelles lors de la négociation de l'entreprise sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

En cas de violences, comment réagir ?

« *Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits* » ne peut faire l'objet d'une sanction ou d'une mesure discriminatoire (art. L. 1153-2 du code du travail)

En cas d'enquête diligentée par l'employeur, vous pouvez utilement vous référer au guide « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner » (Direction Générale du Travail).

Vous y trouverez tous les principes que l'employeur doit respecter lors de son enquête.

Si aucune enquête n'est menée, vous pouvez également utiliser votre droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale. Une enquête devra alors être menée avec l'employeur sur les faits dénoncés et les moyens de les faire cesser.

ATTENTION

Les membres du CSE ne participent pas à l'enquête disciplinaire. Ils peuvent réaliser une enquête sur la prévention des risques professionnels avec l'employeur.

Quelles sont les ressources existantes ?

RECOURS ET AIDES

- Inspection du travail
- Médecine du travail
- Défenseur des droits
- l'AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail)
- CIDFF (Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles)
- Gendarmerie ou police

OUTILS

Kit pour agir contre le sexisme du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : travail-emploi.gouv.fr

Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner : https://bit.ly/guidepratiquehs

Sexisme au travail : tout ce que vous voulez savoir : https://bit.ly/sexismeanact

Guide du Défenseur des Droits pour le recueil du signalement et l'enquête interne : https://bit.ly/guide-defenseur-droits

SITES INTERNET

Arrêtons les violences www.stop-violences-femmes.gouv.fr

ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) **:** anact.fr

INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) : inrs.fr

Directrice de publication : DREETS
Juillet 2025

dreets
grand-est.dreets.gouv.fr