



# KIT DU 8 MARS

## CAMPAGNE D'INFLUENCE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL



# SOMMAIRE

Identifier les violences sexistes et sexuelles au travail.....	3
<i>Data</i> féministe : Statistiques sur les violences.....	9
Le violentomètre.....	11
Les conséquences psychologiques des violences sexistes et sexuelles au travail...	12
Focus législatif : les violences sexistes et sexuelles au travail.....	16
Check-list anti violences sexistes et sexuelles en entreprise.....	21
Écouter et comprendre.....	26

# IDENTIFIER LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL



**Les violences sexistes et sexuelles au travail prennent de multiples formes. Elles sont souvent invisibilisées et banalisées, mais leurs impacts sont réels et graves. Reconnaître ces violences est la première étape pour les combattre.**

# L'AGISSEMENT SEXISTE : QU'EST-CE QUE C'EST ?

**SCPQ**

L'agissement sexiste est un comportement basé sur le sexe (qui s'adresse ou fait référence à une femme parce que c'est une femme) et qui a pour conséquences de dévaloriser, de réduire, d'exclure ou d'enfermer.



L'agissement sexiste est caractérisé à partir du premier fait.

## DÉFINITION LÉGALE

L. 1142-2-1 du Code du travail  
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.

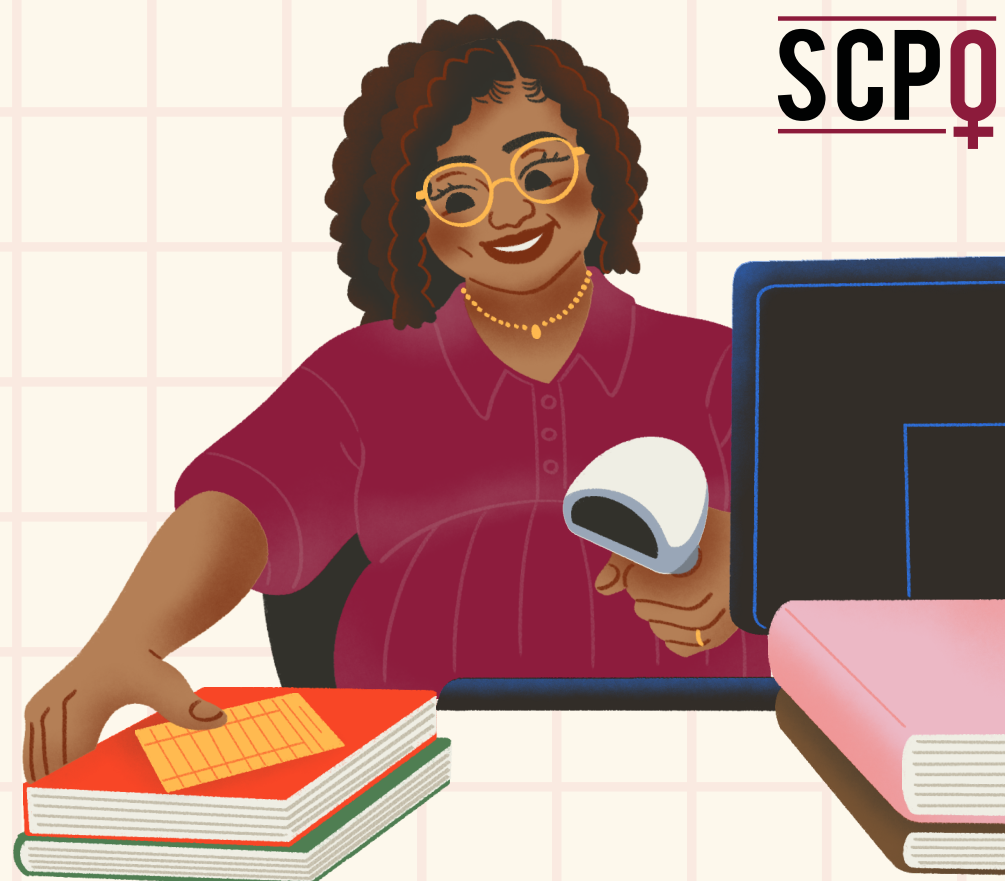
# 80%

des femmes sont régulièrement victimes d'agissements sexistes au travail.



# LA DISCRIMINATION SEXISTE

## QU'EST-CE QUE C'EST ?



Le fait qu'une femme est ou sera enceinte ne doit en aucun cas interférer dans son recrutement ou non, sa promotion ou non, sa formation ou non.

La discrimination sexiste se caractérise par un agissement basé sur le sexe qui entraîne un impact sur la carrière. Il y a discrimination lorsque l'employeur traite différemment l'un ou l'une de ses salariés en fonction d'un ou de plusieurs critères définis dans le Code du travail.

### Définition légale

L. 1132-1 du Code du travail  
Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte [...] en raison de son sexe.

# LE HARCÈLEMENT SEXUEL : QU'EST-CE QUE C'EST ?

**SCPQ**

Le harcèlement sexuel se caractérise par des propos, des attitudes, des comportements à caractère sexuel imposés à une personne de façon répétée. La répétition démarre à partir du deuxième fait (peu importe le délai entre les deux faits). Le harcèlement sexuel peut être le fait d'un responsable hiérarchique, de collègues, de subordonnés ou encore de personnes extérieures à l'entreprise.



## Définition légale

L. 1153-1 1° du Code du travail  
Se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des comportements à connotation sexuelle, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante



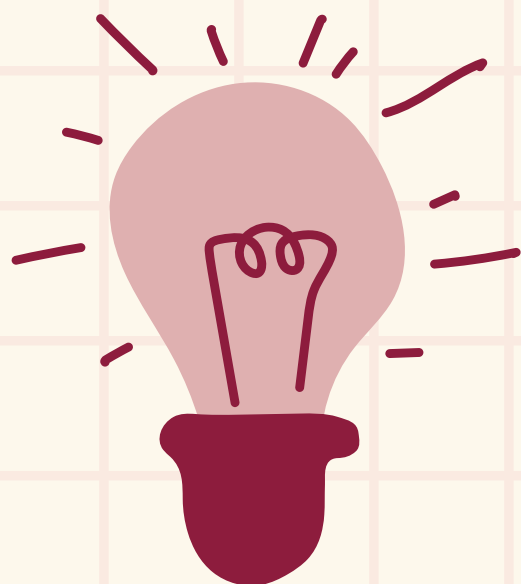
Le harcèlement sexuel est également caractérisé quand il est le fait de plusieurs personnes, ayant agi respectivement une seule fois, et qui, **même en l'absence de concertation**, savent que ces agissements caractérisent une répétition.



# L'AGRESSION SEXUELLE : QU'EST-CE QUE C'EST ?


L'agression sexuelle se caractérise par un attouchement sur une partie du corps considérée comme à caractère sexuel imposé à une personne.

Les 5 parties du corps considérées par les jurisprudences comme étant à caractère sexuel sont : la bouche, les seins, les fesses, les cuisses, le sexe.



## Point de vigilance :

L'agression sexuelle implique un contact physique mais pas de pénétration sexuelle (auquel cas il s'agit d'un viol).

 **Définition légale**  
222-22 du Code pénal  
Toute atteinte sexuelle  
commise avec violence,  
contrainte, menace ou  
surprise sur la bouche, les  
seins, les fesses, les cuisses et  
le sexe.


# LE VIOL :

## QU'EST-CE QUE C'EST ?

**Le viol est un crime. Malheureusement, il est bien trop souvent reclassé en délictuel.**



**Point de vigilance :**  
**La subordination hiérarchique est une circonstance aggravante du viol et de toutes les violences sexistes et sexuelles décrites dans ce guide.**

 **Définition légale**  
**222-23 du Code pénal**  
**Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.**



# DATA FÉMINISTE : STATISTIQUES SUR LES VICTIMES





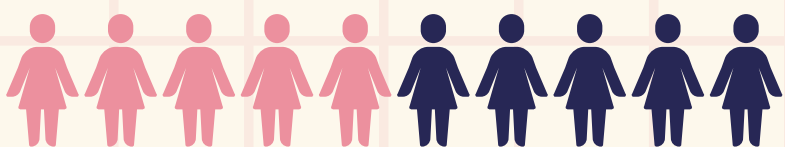
6 femmes sur 10 mettent en place des stratégies d'évitement du sexisme au travail<sup>(1)</sup>



7 femmes sur 10 ont vécu la maternité comme une violence sexiste au travail<sup>(1)</sup>



4 femmes sur 10 ont déjà fait l'expérience de compliments sur leur physique ou leur tenue qui les ont mises mal à l'aise<sup>(1)</sup>



1 femme sur 2 s'avère très affectée a déjà ressenti un sentiment d'injustice, de colère ou d'humiliation face aux comportements sexistes au travail<sup>(1)</sup>



Plus de 3 femmes sur 4 ont été exposées au sexisme sous le masque de "l'humour" au travail<sup>(1)</sup>



1 femme manager sur 2 déclare avoir été confrontée à des attentes de qualités et comportements managériaux spécifiques du fait de son genre<sup>(1)</sup>

## 79%

des femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes dans le monde du travail<sup>(1)</sup>

## 41,1%

des femmes ont déjà vécu du harcèlement sexuel dans le monde du travail<sup>(2)</sup>

(1) Rapport n°2024-01-22-STER-61 du HCE sur l'état du sexisme en France - A l'heure de la polarisation

(2) FRA, EIGE, Eurostat (2024), EU gender-based violence survey – Key results. Experiences of women in the EU-27, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

LE VIOLENTOMÈTRE

VOUS ÊTES DANS UN ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL RESPECTUEUX.	EXEMPLES	
	1. Vous avez le temps de faire votre travail correctement, sans pression.	Votre hiérarchie est à l'écoute et prend les mesures nécessaires lorsque vous êtes en difficulté.
	2. Vos compétences sont reconnues et valorisées.	
AGISSEMENTS ET OUTRAGES SEXISTES VIGILANCE ! VICTIMES ET TÉMOINS PARLEZ-EN.	3. Dans votre environnement professionnel, vous trouvez l'appui et le soutien qui vous sont nécessaires.	
	4. Dans votre équipe, on fait des commentaires ou allusions sur les personnes, leur physique, leur tenue, leur vie privée.	« Tu as vu la taille de sa jupe ? C'est pas une tenue pour une cheffe de service ! »
	5. On vous donne des surnoms familiers. On fait des commentaires sur votre tenue, votre physique.	« Ma belle », « Ma poule », « Mon lapin », « Elle te met vraiment en valeur cette robe. »
	6. Certaines personnes de votre entourage professionnel sont moquées, ignorées ou tenues à l'écart.	Les hommes jugés pas assez virils ne sont pas invités aux moments de convivialité.
	7. Autour de vous, des images et ou des « blagues » à caractère sexiste ou sexuel, circulent à l'oral ou sur Internet.	Des calendriers de femmes ou d'hommes dénudé-es sont affichés dans les vestiaires.
	8. On vous coupe la parole constamment, on parle à votre place. On minimise vos interventions.	Chaque fois que Nathalie prend la parole en réunion, Julien lui coupe la parole quelques minutes après pour reprendre ses idées et se les approprier.
HARCÈLEMENTS, AGRESSIONS SEXUELLES OU VIOLS PROTÉGEZ-VOUS. DEMANDEZ DE L'AIDE.	9. On vous donne des tâches inutiles ou dévalorisantes.	« On te laisse faire le café, les femmes font ça mieux que nous les hommes ! »
	10. On vous infantilise et/ou rabaisse parce que vous êtes une femme ou un homme.	Vous faites l'objet d'une surveillance excessive et vous n'avez pas accès à certaines informations utiles pour votre travail qui vous sont cachées volontairement.
	11. Les réunions stratégiques sont systématiquement organisées lors de vos journées non travaillées. On vous fait des remarques lorsque vous prenez votre mercredi.	« Ça va c'est tranquille pour toi. Demain tu vas pouvoir rester chez toi, pendant que d'autres travaillent dur. »
	12. 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-e mal à l'aise.	Questions sur la vie privée, remarques salaces, mimes de gestes sexuels, diffusion d'images pornographiques.
	13. On vous a fait des propositions sexuelles insistantes qui vous ont mis-e mal à l'aise.	« Si tu veux une belle prime cette année. Il va falloir être très gentil-le avec moi... »
	14. Vous avez été insulté.e en face à face, au téléphone, par mail ou sur Internet. On salit votre réputation, répand des rumeurs sur vous.	Des collègues font des commentaires sur Facebook concernant votre prétendue liaison avec le chef d'équipe.
	15. On a cherché à vous intimider par des menaces ou en hurlant, tapant du poing ou en cassant des objets.	Vous êtes en désaccord avec une autre personne qui use des manières fortes pour vous faire changer d'avis.
	16. On a lancé un objet contre vous, vous a secoué.e brutalement ou on vous a frappé-e.	
	17. Contre votre gré, on a touché vos seins, vos fesses, vos cuisses, vos hanches. On vous a coincé-e pour vous embrasser. On s'est frotté ou collé à vous.	On vous impose un massage des épaules qui descend jusqu'à votre poitrine. On vous met une main aux fesses.
	18. On vous a forcé-e à faire ou à subir des attouchements du sexe. On a essayé ou on est parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré.	Tout acte de pénétration sexuelle commis avec violence, contrainte, menace ou surprise constitue un viol.
	19. Depuis votre résistance à certains agissements mentionnés plus haut, on modifie abusivement l'organisation et les conditions de votre travail.	Depuis que vous avez refusé une invitation à dîner, votre manager vous impose des horaires injustifiés.
	20. Suite à vos refus face aux agissements que vous subissez, on vous tient à l'écart. On sabote, fait disparaître, détruit ou s'approprie votre travail.	Depuis que vous avez dénoncé les agissements sexistes de vos collègues, on vous a mis-e au placard.

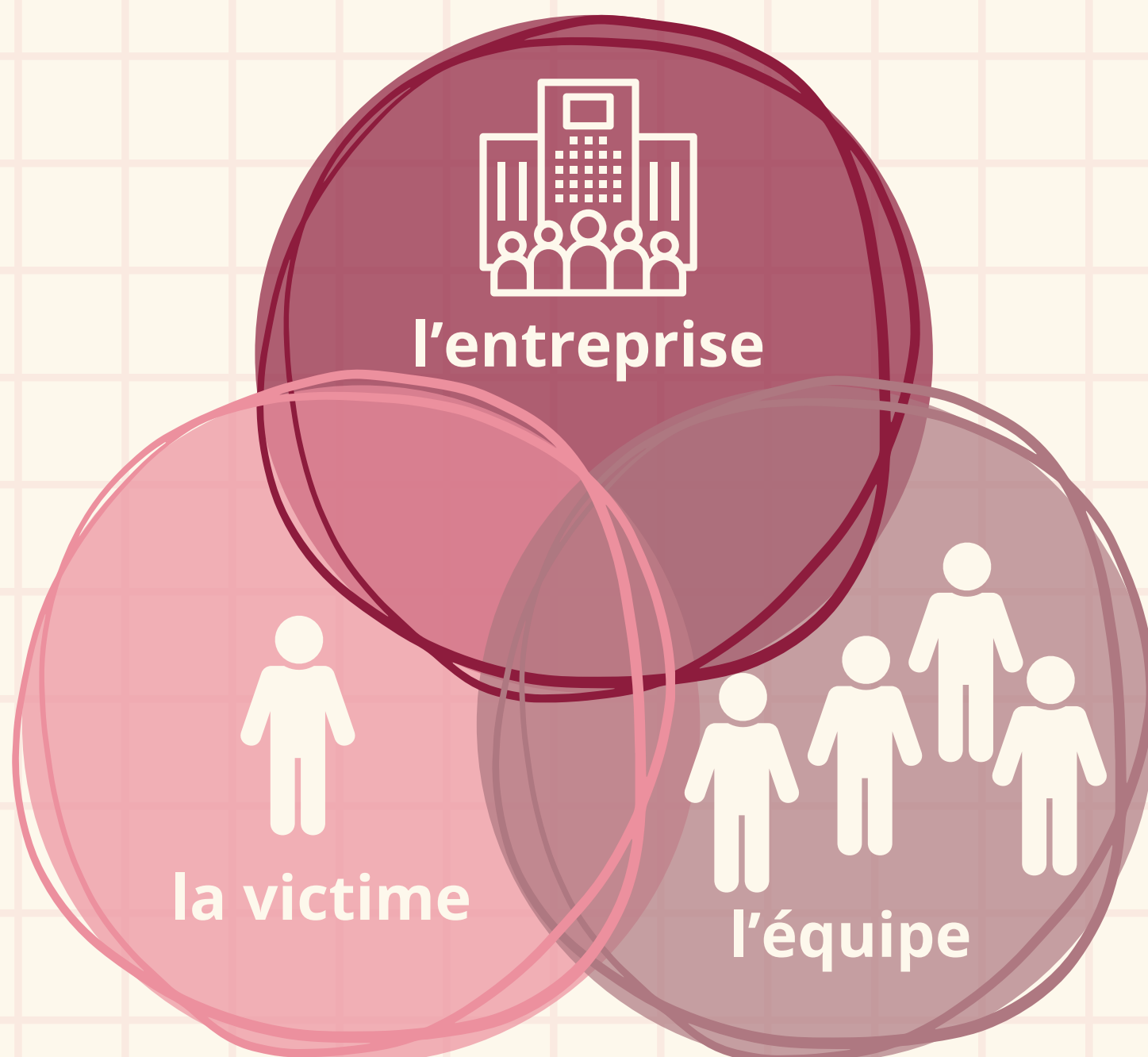
Réalisation : L'Attitude - 05/08/20



# **LES CONSÉQUENCES PSYCHOLOGIQUES DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL**



Les violences sexistes et sexuelles au travail sont l'affaire de toutes et de tous, elles ont des conséquences importantes à tous les niveaux de l'organisation. Ainsi, elles ont des impacts pour l'individu qui en est victime - à la fois dans sa vie professionnelle, mais aussi dans sa vie personnelle - pour son entourage au travail ainsi que pour l'entreprise.





# POUR LA VICTIME

SCPQ

## Au moment des violences

Les violences sexuelles provoquent un traumatisme immédiat chez la victime, entraînant un stress intense et des réponses émotionnelles incontrôlables. Cela peut engendrer :

- Anesthésie psychique et physique : incapacité de bouger ou de parler, paralysie émotionnelle.
- Amnésie partielle : oubli de certains détails de l'agression.
- Impression d'être spectatrice de la situation.
- Mémoire traumatique émotionnelle : certains souvenirs restent bloqués sans être traités, créant confusion et incohérence dans les réactions.

## Après les violences

Les conséquences psychologiques et physiques sont durables, notamment :

- Syndrome de stress post-traumatique (SSPT) : trouble anxieux grave avec symptômes tels que flash-back, cauchemars, hypervigilance, irritabilité, insomnie, et comportements d'évitement.
- Phobies, TOC, addictions : développement de comportements compulsifs ou de dépendances pour échapper à la souffrance.



# POUR LES AUTRES

Pour l'entourage de  
travail

L'entourage au travail tout entier subit les conséquences de ces violences : mauvaise ambiance de travail, sentiment d'impuissance, conflit, démotivation, perte de confiance, phénomène de clan, désorganisation et surcharge de travail.

Pour  
l'entreprise

Les situations de violences ont également des répercussions sur le fonctionnement des entreprises : turnover, absentéisme, difficultés à garder ses talents ou à en attirer, mauvaise image de marque, litiges et procédures judiciaires...

# LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

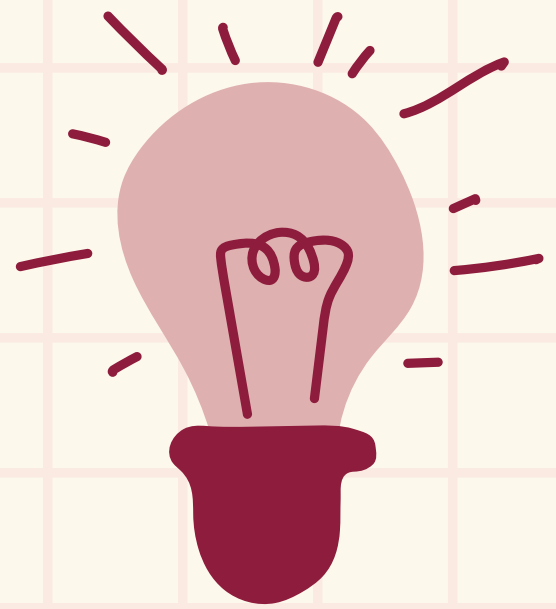
## FOCUS LÉGISLATIF



# LES OBLIGATIONS LÉGALES DE L'EMPLOYEUR

SCPO

- Chaque entreprise de plus de 11 salarié·es doit nommer un référent membre du CSE responsable de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- Les employeurs ont une obligation légale de prévention, action et sanction contre les VSST.



L'article L.1142-2-1 du Code du travail et l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 interdisent explicitement les agissements sexistes dans le monde professionnel.

# QUE DIT LA LOI ?

Agissement  
sexiste : jusqu'à  
750 € d'amende et  
1 500 € en cas de  
circonstance  
aggravante

Harcèlement  
sexuel : jusqu'à  
3 ans de prison  
et 45 000 €  
d'amende

Harcèlement  
en meute :  
jusqu'à 3 ans  
de prison et 45  
000 €  
d'amende

Chantage  
sexuel : jusqu'à  
3 ans de prison  
et 45 000 €  
d'amende

Viol : jusqu'à  
20 ans de  
réclusion  
criminelle

Agression  
sexuelle : jusqu'à  
7 ans de prison et  
100 000 €  
d'amende

# UN REGARD SUR : SCPQ L'ESPAGNE

Depuis 2004, l'Espagne s'est dotée d'un arsenal législatif ambitieux pour lutter contre les violences de genre. Le pays prévoit notamment la formation des professionnel·le·s qui travaillent dans la chaîne d'intervention : infirmières, policiers, personnels soignants, juges. Autre particularité : ces affaires sont traitées par des tribunaux spécifiques, au civil et au pénal, qui prévoient des peines plus fortes pour ces actes.

Cette politique a conduit à une forte augmentation des plaintes pour violences de genre, avec 160 000 signalements en 2017, contre 72 098 en 2005.

Grâce à ces mesures, l'Espagne est devenue un modèle en Europe en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, inspirant de nombreuses réformes.

# UN REGARD SUR : SCPQ L'ISLANDE

L'Islande est en tête des classements mondiaux en matière de parité, un engagement qui s'ancre dans une longue tradition de mobilisation féministe. Dès 1922, les Islandaises créent un parti exclusivement féminin pour renforcer leur visibilité dans la vie politique, incitant les autres partis à intégrer davantage de femmes.

Le 24 octobre 1975, une grève massive réunit plus de 90 % des femmes islandaises pour dénoncer les inégalités salariales. Cet événement devient un symbole et est commémoré chaque année.

En 1980, l'Islande élit la première femme présidente au monde et elle a aussi été le premier pays à rendre l'égalité salariale obligatoire, imposant aux entreprises de prouver qu'elles respectent la parité, sous peine de sanctions financières.





# ANTI VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

EN ENTREPRISE

# **REEMPLIR SES** **OBLIGATIONS LÉGALES**

- **Nomination d'un référent**
- **Mise en place un dispositif de signalement et de traitement interne des VSS**  
→ Réception du signalement, Échange avec la victime, Enquête, Sanctions
- **Obligation de sanctionner l'auteur de VSS dans un délai de 2 mois à partir du moment où l'employeur a connaissance de la situation**  
→ Article L. 1332-4 du Code du Travail
- **Obligation d'un module de formation pour tous·tes les salarié·e·s plus ou moins court, sur une base régulière, en présentiel ou en ligne (ressources qui existent déjà)**

# PRÉVENIR (1)

SCPQ ♀

- Communiquer dans l'entreprise sur le sujet, notamment au travers d'affichages
- Intégrer dans le règlement intérieur de l'entreprise les dispositions légales du Code du Travail liées aux violences sexistes et sexuelles
- Faire signer une charte au moment de l'embauche
- Fournir aux salarié·e·s une liste de contacts utiles si on est victime ou témoin de violences sexuelles ou sexistes  
→ Référent·e interne, Inspection du travail, Médecin du travail, Défenseur des droits, Représentant·e du personnel
- Informer tous·tes les salarié·e·s des moyens à dispositions pour traiter les violences sexistes ou sexuelles  
→ Dépôt de plainte, etc.

# PRÉVENIR (2)

SCPQ

- Mettre en place des outils facilitant le signalement  
→ Boîte mail dédiée, Permanences, Questions lors d'entretien avec les managers
- Évaluer le risque de violences sexistes et sexuelles dans l'entreprise
- Mettre en place un niveau de formation accru pour des salarié·e·s aux fonctions clés (comme les managers ou les membres du CSE)  
→ Identification des situations à risque, Écoute
- Mettre en place un sondage pour les salarié·e·s sur leur ressenti sur les violences sexistes et sexuelles dans leur environnement professionnel

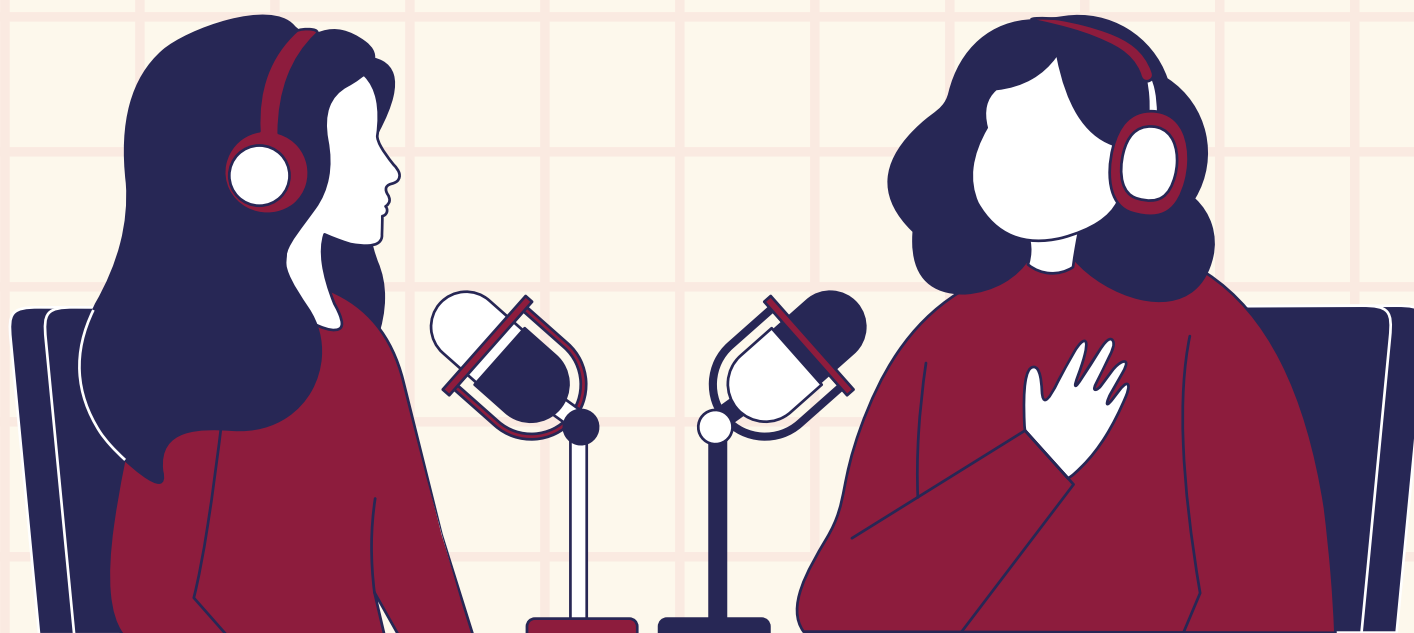
# PRÉVENIR (3)

SCPQ

- Se doter d'une politique égalité volontariste à tous les niveaux de l'entreprise  
→ Recrutement, Évolution de carrière, Congés parentaux



# ÉCOUTER ET COMPRENDRE



## LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

**Voici 5 podcasts essentiels pour décrypter ces violences, entendre des témoignages et comprendre comment lutter contre ces mécanismes d'oppression.**



## EN AVANT TOUTES : PRÉVENIR LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL



Pourquoi l'écouter ?

Selon l'OIT plus d'une personne sur cinq (soit près de 23%) des personnes ayant un emploi ont subi de la violence ou du harcèlement au travail, que ce soit d'ordre physique, psychologique ou sexuel. En France, en 2022, c'est plus d'un·e salarié·e sur trois, qui aurait déjà été victime de harcèlement au travail. Pourquoi les victimes en parlent-elles si peu ? Par honte, par culpabilité, par manque de confiance dans les institutions ou l'employeur, ou encore parce que ce type de comportements inacceptables est considéré comme « normal »... Que fait l'entreprise pour prévenir ces situations? Comment peut-elle agir ?

# QUI SONT LES HARCELEURS AU TRAVAIL ?

## LES COUILLES SUR LA TABLE

SCPQ

### Pourquoi l'écouter ?

Au cours de sa carrière, une femme sur cinq est confrontée au harcèlement sexuel au travail. Qui sont les auteurs de ces violences sexuelles au travail ? Presque toujours des hommes. Qu'est-ce qui les motive ? Marilyn Baldeck milite depuis quinze ans à l'AVFT, l'Association contre les Violences faites aux Femmes au Travail. Elle a personnellement assisté à des dizaines de procès ; elle a donc entendu et écouté des centaines d'individus coupables de ces violences.



# AU TRAVAIL, LE POIDS DU SEXISME ORDINAIRE BRISE GLACE

## Pourquoi l'écouter ?

Il y a les regards insistants, les remarques déplacées, les mains qui frôlent les fesses... Evanaëlle, 18 ans, a débuté il y a peu sa vie professionnelle dans une entreprise d'installations frigorifiques, un milieu majoritairement masculin. Des bancs de l'école aux chantiers, cette Valaisanne raconte la difficulté d'y faire sa place en tant que femme - et comment la passion l'emporte malgré tout.



# LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL L'ACADÉMIE SAISON 4



## Pourquoi l'écouter ?

Depuis quelques années, les pouvoirs publics ont institué des obligations dans l'objectif de lutter contre les violences sexistes et sexuelles en entreprise.

Dans ce contexte, le MEDEF a développé différents outils pour accompagner les entreprises et leur permettre d'adopter les comportements adaptés caractérisés par une vigilance accrue et la mise en œuvre d'actions concrètes telles que la sensibilisation et formation des équipes, l'accompagnement des victimes et l'application de sanctions contre les auteurs.

Ce podcast issu d'une session de sensibilisation vous présente les obligations légales et actions qui peuvent être menées en entreprise pour lutter contre ces violences.



# QUELLES PRATIQUES POUR PREVENIR LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL ?

## QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, LA TRIBUNE



### Pourquoi l'écouter ?

Le lieu de travail est un entremêlement entre les rapports hiérarchiques de pouvoir et ceux liés à l'origine sociale, le sexe et l'âge.

La sphère professionnelle est le théâtre permanent de jeux d'acteurs où les pressions économiques et managériales s'additionnent aux représentations déterminées par l'âge, l'origine ou le milieu social. Cet entrelacs de relations peut favoriser l'émergence de violences dont les femmes sont les premières victimes.

Ce podcast donne la parole à des professionnel.les de la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail: Émilie Veyrat, clinicienne du travail, Valérie Agha référente égalités, au Muséum d'Histoire Naturelle et Joseph Lahiani, psychologue du travail, partagent leur regard sur ces enjeux et sur les pratiques d'employeur à mettre en œuvre.