RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Fiche Ressources

Partie 1 Élaborer le plan de prévention

Glossaire pour mieux utiliser le vocabulaire lié aux VSST

Objectif

Mieux repérer et utiliser le vocabulaire lié aux VSST

Dans le cadre de la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), cette fiche a pour objectif de permettre aux référents et référentes « harcèlement sexuel et agissements sexistes » désignés par le CSE ou l'employeur de **mieux repérer et utiliser le vocabulaire lié aux VSST.**

La question des VSST nécessite de mobiliser un vocabulaire spécifique qu'il convient de s'approprier. Ce glossaire, non exhaustif, vise à vous y aider. Il est composé de 3 parties :

- Le vocabulaire spécifique aux VSST
- Les acteurs de la prévention des VSST
- Le vocabulaire Égalité

Ce kit a été soutenu et co-financé par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

Financé par l'Union européenne

Le vocabulaire spécifique aux VSST

Agissement sexiste : Tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
Source : article L.1142-2-1 du Code du travail

Agression sexuelle : Atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.
Source : article 222-22 du Code pénal
Dans la jurisprudence, en France, il s'agit d'attouchement sur une des 5 parties du corps à connotation sexuelle : fesses, sexe, poitrine, cuisses, bouche.

Cyberviolences : Utilisation de systèmes informatiques pour causer, faciliter, ou menacer de causer, un préjudice ou une souffrance. La cyberviolence s'exerce, entre autres, via les SMS, réseaux sociaux et jeux vidéo.
Source : ONU Femmes France, 2021
En matière de cyberviolence, les femmes sont majoritairement confrontées à des violences sexuelles, des comportements sexistes, des propos sexistes qui reposent sur des stéréotypes et des injonctions concernant leur sexualité.
Exemples : l'appel au viol, le partage non consenti d'images sexuelles.

Discrimination : Il y a discrimination lorsque 3 éléments sont réunis :

- un traitement défavorable envers une personne ou un groupe,
- en raison d'un des 18 critères prohibés par la loi, comme par exemple le sexe, l'orientation sexuelle, la maternité, la situation de famille, l'apparence physique, etc.,
- dans un domaine prévu par la loi, comme par exemple l'emploi, la carrière, la formation, etc.

Source : Défenseurs des droits

Féminisme : On définit le féminisme comme « un ensemble de mouvements et d'idées philosophiques qui partagent un but commun : définir, promouvoir et atteindre l'égalité politique, économique, culturelle, sociale et juridique entre les femmes et les hommes ». Le féminisme est également décrit comme « un mouvement pour l'égalité des droits juridiques, politiques, sociaux et économiques entre les femmes et les hommes » ou comme un « mouvement militant pour l'amélioration et l'extension du rôle et des droits des femmes dans la société ». Il a pour objectif de promouvoir le mieux vivre-ensemble, à travers l'égalité entre les femmes et les hommes.
Source : Oxfam

Harcèlement sexuel : Le harcèlement sexuel est interdit par la loi et constitue un délit pénal. Il recouvre 2 catégories :

1. Soit des faits de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

   Le harcèlement sexuel est également constitué :
   a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

   b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2. Soit des faits assimilés à du 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.

Source : Article L.1153-1 du Code du travail

Outrage sexiste : L'outrage sexiste ou sexuel consiste à imposer à une personne un propos ou un comportement à connotation sexiste ou sexuelle qui porte atteinte à sa dignité ou qui l'expose à une situation intimidante, hostile ou offensante.
Source : Article R.625-8-3 du Code pénal

Financé par l'Union européenne

Sexisme : Le mot sexisme peut se référer à une idéologie ou à des croyances qui proclament et justifient la suprématie d'un sexe sur l'autre. Il désigne également des actes et des pratiques, relevant d'une sorte de continuum de violences, à la fois sexistes et sexuelles.
On peut identifier 3 types de sexisme : ambivalent, voire bienveillant, subtil ou masqué, hostile. Si cette typologie n'a pas de valeur juridique, elle est utile pour repérer les différentes formes que prend le sexisme ordinaire qui s'entend comme l'ensemble des comportements, propos et attitudes, liées aux rôles stéréotypés attribués aux femmes et aux hommes, qui ont pour objet ou pour effet de les délégitimer, de les inférioriser et de les déstabiliser de manière insidieuse.
Source : **Rapport *État des lieux du sexisme*. Janvier 25. Haut Conseil à l'Egalité**

Stéréotype : Attribution de caractéristiques à un groupe déterminé de personnes. Les stéréotypes sont des représentations socialement construites qui influencent les comportements et perceptions individuels.
Source : glossaire du Guide égalité à destination des TPE-PME - Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2019

Stéréotypes de genre : Idées préconçues par lesquelles les femmes et les hommes se voient attribuer, de façon arbitraire, des caractéristiques et des rôles déterminés et limités par leur genre. Ces postulats simplistes fondés sur des normes, des pratiques et des croyances sont des constructions sociales ayant souvent un fondement culturel et religieux ; ils perpétuent des rapports de force latents.
Source : European institute for gender equality

Viol : 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.
Source : Articles 222-23 à 222-26 du Code pénal

Violences de genre : Ensemble des actes nuisibles, dirigés contre un individu ou un groupe d'individus en raison de leur identité de genre. Les femmes souffrent de manière disproportionnée des violences de genre, ainsi que les personnes LGBTQI+ (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, queers, intersexes, etc.) en raison de la discrimination liée aux normes de masculinité, de féminité et de genre.
Source : ONU Femmes France

Violences intrafamiliales ou conjugales : Tous les actes de violence physique, sexuelle, psychologique, émotionnelle, économique et/ou administrative qui surviennent au sein de la famille ou du foyer.
Source : ONU Femmes France

Violences sexuelles : Tous les actes à connotation sexuelle commis avec violence, contrainte, menace ou surprise, et tout ce qui est de l'ordre d'une sexualisation non désirée. Les violences sexuelles concernent autant un viol que du harcèlement sexuel, l'exhibition sexuelle ou encore le voyeurisme.
Source : **info.gouv.fr**

Violences sexistes et sexuelles dans la sphère professionnelle : Propos et comportements à connotation sexuelle ou sexiste, répétés ou non, qui portent atteinte aux droits et à la dignité de la personne, et qui peuvent altérer sa santé mentale et physique et compromettre son avenir professionnel. Par exemple : les agissements sexistes, le harcèlement ou les agressions sexuelles.
Source : ONU Femmes France

Les acteurs de la prévention des VSST

Anact : Établissement public sous tutelle du ministre chargé du Travail, administré par des représentants de l'État et des partenaires sociaux, doté d'une mission de service public. L'Anact et ses agences régionales, les Aract, proposent des services d'appui, formation, accompagnement des branches professionnelles et entreprises sur les questions touchant à l'amélioration des conditions de travail dont la prévention primaire, secondaire et tertiaire des VSST. De nombreuses ressources sont proposées sur son site internet.
Site web **anact.fr**

Financé par l'Union européenne

AVFT : L'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail agit pour lutter contre toutes les formes de violences contre les femmes. Elle est spécialisée dans la dénonciation des discriminations sexistes et des violences sexistes et sexuelles au travail. Elle assure un accompagnement médical, psychologique et juridique.
Site web AFVT.org

Consultant ou cabinet conseil spécialisé sur le sujet des VSST : Intervenante ou intervenant spécialisé. Il peut former le personnel de l'entreprise (référents, comité de direction, manageur, équipes, etc.), accompagner la structuration d'une démarche de prévention, participer à l'élaboration d'un plan d'actions, animer une formation, etc.

Comité social et économique : Le CSE est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise. Il doit être mis en place dans les entreprises de plus de 11 salariés. Les membres du CSE sont élus par les salariés de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans. Les compétences, la composition et le fonctionnement du CSE varient selon la taille de l'entreprise. Toute entreprise qui a un CSE doit nommer un référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes ».
Site web service-public.fr

Commission santé, sécurité et conditions de travail : La CSSCT est une commission spécifique créée au sein du Comité social et économique (CSE) pour traiter des questions de santé, de sécurité et des conditions de travail. Elle est obligatoire pour les entreprises d'au moins 300 salariés.
Site web service-public.fr

Conseil des prud'hommes : La saisine du Conseil des prud'hommes peut notamment permettre d'obtenir réparation en cas de manquement des obligations de l'employeur en matière de lutte contre les VSST, ou encore faire reconnaître la nullité d'un licenciement, sanction ou mesure discriminatoire. La victime dispose d'un délai de 5 ans pour saisir le CPH.

Crafs : La plateforme web de ressources du Centre de référence sur les agressions facilitées par les substances est consacrée spécifiquement à l'orientation des victimes suspectant une soumission chimique et à l'accompagnement des professionnels.
Site web lecrafs.com

Pour demander de l'aide au défenseur des droits

Pour avoir accès à la liste des délégués départementaux du Défenseur des Droits

Défenseur des droits : La loi a donné cinq missions au Défenseur des droits dont la lutte contre les discriminations, la promotion de l'égalité, l'orientation et la protection des lanceurs d'alerte. Les délégués du défenseur des droits peuvent conseiller sur ses droits toute personne estimant être victime de harcèlement sexuel. Le Défenseur des Droits peut enquêter (demande d'informations par écrit, audition, vérification sur place), procéder à une médiation, règlement amiable, transaction civile ou pénale, faire des recommandations, présenter des observations devant des juridictions.

Fédérations et branches professionnelles : Elles peuvent proposer aux entreprises des ressources en matière de prévention des VSST. Certaines ont négocié des accords Egalité incluant un volet sur la prévention des VSST.

France victimes : Association loi de 1901 créée en 1986, France Victime fédère un réseau de 132 associations d'aide aux victimes d'infractions pénales. Les associations ont pour missions l'écoute, l'information juridique, le soutien psychologique et l'accompagnement des victimes.
Site web France victimes.fr

FN CIDFF et CIDFF en région : La fédération nationale des centres d'informations sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) produit sur le sujet des violences sexistes et sexuelles de nombreuses ressources documentaires. Les CIDFF mènent des actions d'écoute, d'information, d'accompagnement des femmes victimes de VSS ainsi que d'orientation vers des structures partenaires, de manière gratuite et confidentielle. Les CIDFF accompagnent aussi les entreprises pour les sensibiliser ou les former.
Site web fncidff.info

Pour contacter les services de l'inspection du travail

Inspection du travail : L'inspection du travail est chargée de veiller à la bonne application du droit du travail. À ce titre, elle informe et conseille les employeurs, les salariés et les représentants du personnel sur les dispositions applicables à leur situation. Elle peut réaliser des missions de contrôle sur les lieux de travail et des enquêtes à la suite de plaintes relatives à une situation de VSST. Les services de l'inspection du travail sont présents dans tous les départements.
Les coordonnées de l'inspection du travail compétente (ainsi que le nom de l'inspecteur compétent) doivent faire l'objet d'un affichage.

Financé par l'Union européenne

Organismes de prévention des risques professionnels : Ces organismes peuvent avoir des missions de contrôle de la mise en application de la prévention des risques, de conseil et de formation (ex : Carsat, MSA,...).

Organisations syndicales et organisations professionnelles : Nombre de ces organisations proposent sur leur site web des outils ou des formations sur la prévention des VSST. Elles peuvent aussi conseiller en cas de VSST.

Procureur de la République : C'est le magistrat du ministère public chargé de l'action publique dans le ressort d'un tribunal judiciaire (TJ). Il est assisté par des substituts et des vice-procureurs, magistrats également, qui, avec le procureur, constituent le parquet d'un tribunal judiciaire.

Réseau des médiateurs en entreprise (RME) : C'est une association de médiateurs formés, expérimentés, indépendants, répartis sur toute la France. La médiation propose des dispositifs de régulation des tensions et des conflits dans les entreprises et les organisations qui peuvent contribuer à prévenir les situations de travail dégradées.
Site web **mediateurs.fr**

Services de prévention et de santé au travail (SPST - médecine du travail) : Ils jouent un rôle de conseil auprès des directions, des salariés et de leurs représentants. Ils assurent la surveillance médicale des salariés afin de prévenir toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail et peuvent conseiller l'entreprise en matière de démarches de prévention. Un ou une salariée concernée par des faits de harcèlement sexuel peut solliciter une visite auprès du SPST. En cas de VSST, le service de prévention et de santé au travail peut saisir l'employeur pour qu'une enquête soit diligentée et y participer. Il peut notamment proposer à l'employeur des mesures visant à préserver la santé du salarié (aménagement de poste...) ou user de son droit d'alerte quand le problème concerne plusieurs personnes en le consignant par écrit à l'employeur.

Le vocabulaire de l'égalité

Égalité professionnelle : C'est l'application du principe d'égalité aux femmes et aux hommes au travail : égalité des droits, égalité de traitement (emploi, formation, promotion, qualifications, classifications, rémunération, conditions de travail, santé au travail, articulation des temps, parcours, etc.). L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une obligation légale pour toutes les entreprises. Le Code du travail exige que, quelle que soit leur taille, ces dernières cherchent à atteindre une égalité réelle entre femmes et hommes et effectuent des démarches structurées en ce sens.

Inclusion au travail : Les politiques d'inclusion visent à garantir que tous les salariés, quels que soient leur profil ou leur parcours, ont les mêmes opportunités de développement professionnel. Les politiques d'inclusion visent à prévenir les situations de discrimination (âge, genre, handicap, origine, etc.).

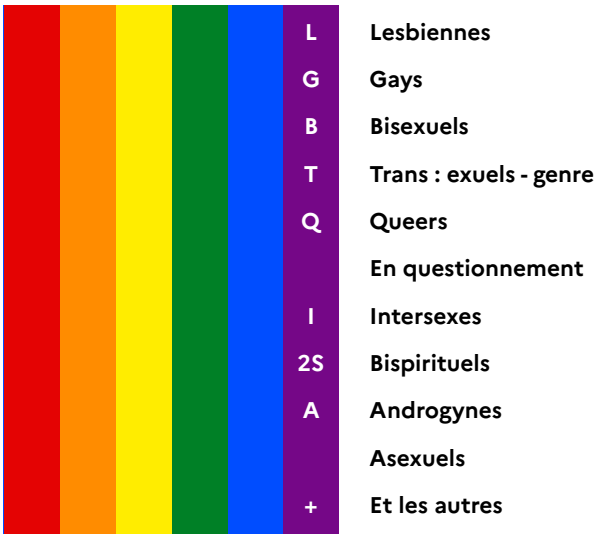
Genre : Le terme « genre » renvoie aux différences sociales et aux rôles sociaux attribués à un sexe. Ceux-ci ne sont pas innés. Il s'agit de représentations qui se sont construites socialement et dépendent dans le milieu professionnel des cultures, secteurs et milieux de travail. Elles sont donc susceptibles d'évoluer. Au travail, les différences et rôles sociaux attribués à un sexe, peuvent jouer un rôle à plusieurs niveaux, par exemple :

- la répartition sexuée des postes et des tâches (horizontale et verticale) ;
- les relations F/H dans les collectifs de travail ;
- les expositions aux violences, notamment VSST ;
- la répartition de activités au travail et hors travail (tâches domestiques et familiales).

Identité de genre : C'est l'expérience intime et personnelle du genre vécu. Par exemple : « je me sens femme », « je me sens homme », « je me sens ni l'un ni l'autre », « je me sens alternativement femme ou homme » ou « je me sens d'un autre genre ». Cette identité peut coïncider, ou pas, avec le genre assigné à la naissance ou avec le système binaire de genre en vigueur dans la plupart des pays dont la France.

LGBTQIA+ : Cet acronyme est utilisé pour parler des personnes qui ne s'identifient pas exclusivement à un modèle hétérosexuel, cisgenre et binaire. On y ajoute un + pour englober les autres réalités.

Source : Défenseur des Droits



Mixité : La mixité désigne la présence de personnes des 2 sexes. En entreprise, elle est définie plus précisément comme la co-présence de femmes et d'hommes dans les unités de travail, les métiers, le collectif, les comités de pilotage ou encore, les groupes de travail.
La mixité n'est pas obligatoire dans le monde du travail. La loi Rixain impose des quotas de parité dans certaines instances : 30 % de femmes dans les instances de direction (CA, Comex et Codir) des entreprises de plus de 1 000 salariés d'ici à 2027, et 40 % d'ici à 2030.
L'indicateur de mixité relève du choix des entreprises ou des branches. Le plus souvent, on considère qu'il y a mixité quand on compte entre 35 à 65 % (ou 30 à 70 %) de personnes d'un même sexe.

Parité : La parité signifie que chaque sexe doit être représenté à égalité numérique. La parité est désormais obligatoire dans la composition des listes des élections professionnelles pour le CSE.

Sexe : Ce terme distingue les femmes et les hommes en faisant référence aux différences biologiques (taille, morphologie, force musculaire, appareil reproductif…).

Production de l'Anact
septembre 2025

anact.fr

Ce kit a été soutenu et co-financé par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

Financé par l'Union européenne