



Fiche Ressources

Partie 6 Des ressources pour aller plus loin

Veille sur la prévention des VSST

Objectif

- **Disposer de ressources documentaires concernant les 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 » de **disposer d'un certain nombre de ressources sur les VSST et leur prévention** comme :

- les textes juridiques ;
- les articles, ouvrages, études, enquêtes, avis, rapports ;
- des guides ou kits ;
- des dossiers web.

Cette fiche permet :

- d'actualiser vos connaissances ;
- de gagner du temps en recherche documentaire ;
- de développer votre expertise ;
- de diffuser et partager des connaissances.

Elle n'inclut pas les ressources comme les affiches, les vidéos courtes de sensibilisation ou les outils ludopédagogiques que vous retrouverez dans les 3 fiches suivantes :

- ▶ **FICHE RESSOURCES** Choisir une affiche existante
- ▶ **FICHE RESSOURCES** Choisir des vidéos pour sensibiliser
- ▶ **FICHE RESSOURCES** Choisir son outil ludopédagogique

Sur les aspects juridiques, l'Anact recommande aux lecteurs de procéder à des vérifications compte tenu des évolutions de la jurisprudence.

Textes juridiques

Définitions

Agissement sexiste

Article 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.»

La [loi n°2015-994 du 17 août 2015](#) relative au dialogue social et à l'emploi a introduit la notion d'agissement sexistes et la [loi n°2016-1088 du 8 août 2016](#) relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, a renforcé ces dispositions.



Outrage sexiste

Article 222-33-1-1 et article R. 625-8-3 du Code pénal

« Fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.»

L'outrage sexiste est dit « aggravé » lorsqu'il est commis « par une personne qui abuse de son autorité ».

La [loi n°2018-703 du 3 août 2018](#) renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes a instauré des dispositions réprimant l'outrage sexiste.



Harcèlement sexuel

Article L. 1153-1 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 portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante; 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.»

Article L. 1153-2 du Code du travail

« Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.»

Article 222-33 du Code pénal

« Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.»

La [loi n°2018-703 du 3 août 2018](#) renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes a étendu la définition pénale du harcèlement sexuel.





Agression sexuelle

Article 222-22 du Code pénal

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise (...). »

Viol

Article 222-23 du Code pénal

« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle. »



Responsabilité de l'employeur

Responsabilité

Articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail (mesures de sécurité et protection de la santé physique et mentale des travailleurs, mesures de prévention)

Article L. 1153-5 alinéa 1 (spécifiquement sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes)

Obligation d'information des salariés

Articles L. 1153-5 alinéa 2 (harcèlement sexuel), **D. 1151-1** (dispositions générales contre les harcèlements) et L. 1321-2 (règlement intérieur) du Code du travail

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a introduit l'obligation pour les employeurs d'informer leurs salariés en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes.

Désignation de référents harcèlement sexuel

Articles L. 1153-5-1 et L. 2314-1 alinéa 4 (désignation par le CSE) du Code du travail

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a introduit l'obligation pour les employeurs de désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (entreprise employant au moins 250 salariés).

Pour aller plus loin

- [Dossier harcèlement sexuel et agissements sexistes](#). Contexte réglementaire. INRS, 05/2023
- [Combattre toutes les violences sexistes et sexuelles](#). Ministère en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes, 11/2023

Jurisprudence

Décision cadre n°2025-19 du 5 février 25 du Défenseur des droits

Cette décision relative à des recommandations générales pour les employeurs publics et privés concerne les enquêtes internes réalisées suite à signalement pour discrimination et harcèlement sexuel.

Saisie de nombreuses réclamations soulevant des difficultés liées aux enquêtes internes en matière de discrimination ou harcèlement sexuel, la Défenseure des droits a décidé d'adresser des recommandations aux employeurs privés et publics pour les accompagner dans le traitement des signalements de discrimination.

Ces recommandations, illustrées de nombreux exemples concrets, portent sur chaque étape de la procédure d'enquête interne, du recueil du signalement aux éventuelles suites disciplinaires contre la personne mise en cause.

Elles proposent aux employeurs une méthodologie respectueuse des principes de confidentialité, d'impartialité, d'objectivité et de rigueur.

Le guide associé à [cette décision du Défenseur des Droits](#) permet de disposer de l'information la plus actualisée, basée sur la jurisprudence, pour :

- Mettre en place et faire connaître les dispositifs d'écoute et de recueil du signalement
- Connaître les étapes majeures d'un signalement
- Recueillir le signalement, réagir avec célérité, protéger, enquêter, qualifier les faits et sanctionner.

Études, enquêtes et baromètres



Baromètre « Donner des ELLES à la santé »

5^e édition, Ipsos, 06/2024, 22 p.

Ce baromètre, réalisé en ligne du 29 janvier au 20 février 2024 auprès de 500 médecins hospitaliers, dresse un bilan de la situation des femmes médecins à l'hôpital et alerte sur les difficultés auxquelles elles font face. Cette enquête permet de comprendre les dynamiques actuelles autour de la satisfaction professionnelle, les aspirations à la responsabilité et les discriminations subies dans le milieu hospitalier, avec un focus particulier sur les violences sexistes et sexuelles : 29 % des femmes ont été confrontées à des propos sexistes sur leurs compétences, 26 % sur leur apparence physique ou leur tenue vestimentaire, 19 % à des questions intrusives sur leur vie privée ou sexuelle.



Management au féminin : un non-sujet pour tout le monde ?

Ifop pour Hostinger, 05/2024.

Selon cette enquête menée auprès de 2 500 français dont 1 254 personnes actives, au cours de leur carrière, plus d'une femme sur deux a entendu des propos sexistes envers des managers femmes. Ainsi, dans le monde du travail, un sexisme d'atmosphère pèse encore sur la carrière et le quotidien des femmes managers.



Le traitement judiciaire des violences sexuelles et conjugales en France

Note IPP n°107, 04/2024.

Dans un contexte de libération de la parole et de mobilisation accrue des pouvoirs publics, les affaires de violences sexuelles et conjugales portées à la connaissance de la justice n'ont jamais été aussi nombreuses. La réponse apportée par le système judiciaire à l'encontre de ces violences fait cependant l'objet de nombreuses critiques. Cette note cherche à apporter de nouveaux éclairages sur le traitement judiciaire des violences faites aux femmes et son évolution au cours du temps.



9 % des personnes en emploi déclarent avoir subi des traitements inégaux ou des discriminations au travail en 2021

Insee Première n° 1983, 02/2024, 4 p.

En 2021, 9,1 % des personnes en emploi déclarent avoir subi des traitements inégaux ou des discriminations dans leur emploi actuel, le sexisme étant le principal motif. Cette situation est plus répandue parmi les personnes déclarant un mauvais état de santé (23,4 %) et parmi les femmes (11,3 %). Ces dernières indiquent dans 30 % des cas que c'est dû à leur sexe.



Baromètre sexisme 2024

Institut Viavoice pour le HCE, 01/2024.

Le monde du travail reste perçu comme la sphère la plus inégalitaire : plus des trois quarts des Français considèrent que les femmes et les hommes n'y sont pas égaux en pratique. Seuls 20 % de la population considèrent que femmes et hommes sont égaux au travail. Le 6e état des lieux du sexisme en France pointe une tendance à la réassignation des femmes à domicile, 80 % d'entre elles consacrant encore plus d'une heure par jour au travail domestique contre 36 % des hommes. 88 % des femmes perçoivent un problème face à la situation d'un employeur qui embauche un homme plutôt qu'une femme à compétences égales contre 64 % des hommes (un écart de 24 points est observé).

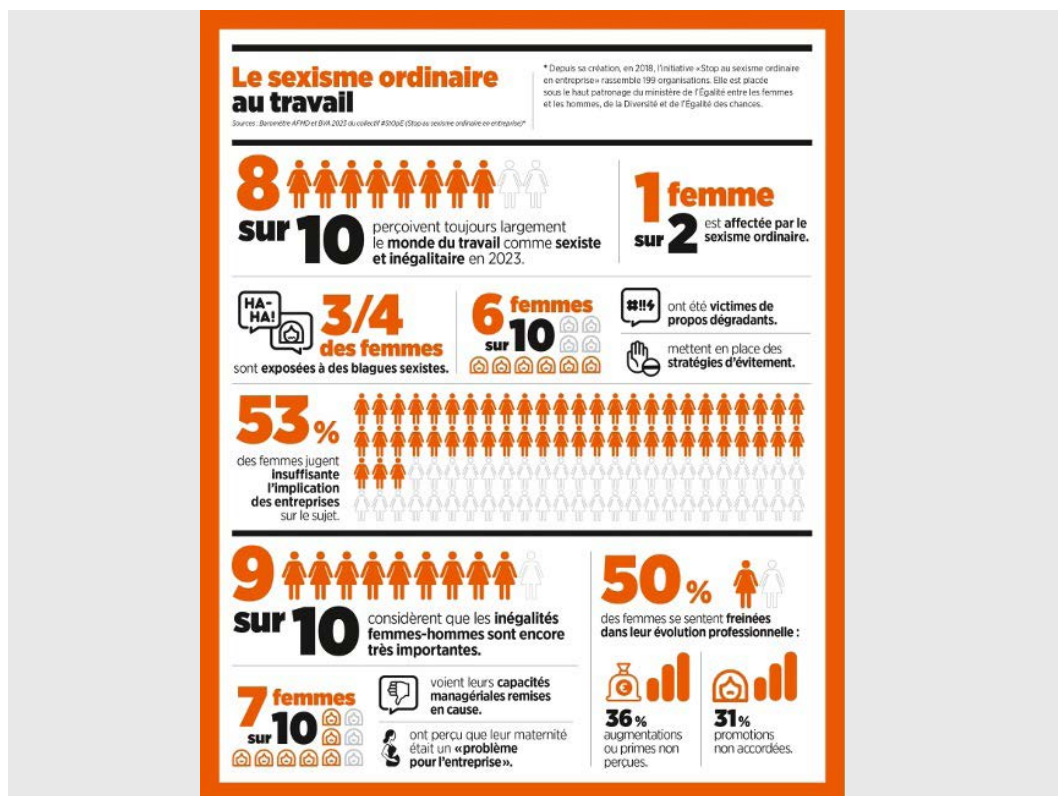
Baromètre du sexisme ordinaire en entreprise

Initiative #StOpE, 06/2023, 8 p.

Selon le baromètre #StOpE (Stop au sexisme ordinaire en entreprise), pour 8 femmes sur 10, les attitudes et les décisions sexistes sont monnaie courante au travail. Une situation qui a du mal à évoluer. Dans les entreprises engagées au sein du collectif « Stop au sexisme dit ordinaire en entreprise », à force de sensibilisation, de formation, de rôles modèles, les signes d'amélioration se font jour.

Baromètre AFMD et BVA 2023 du collectif #StOpE

[Le sexisme ordinaire au travail, Syndicalisme hebdo, 09/2023.](#)





Baromètre sur les faits de harcèlement (sexiste, sexuel et moral) en agence de communication

AACC, collectif les Lionnes, 06/2023.

Selon ce second baromètre, le nombre de victimes de harcèlement connaît un léger recul de 5 points par rapport à 2021 mais s'élève à 18 % des personnes sondées. 31 % constatent encore du harcèlement sexuel d'ambiance, 58 % ont été témoins d'au moins un fait de harcèlement d'agression ou de sexisme en agence, dont 29 % des personnes travaillant encore dans ce secteur, et ce, dans leur agence actuelle.



Résultats de l'enquête sur le sexisme du quotidien chez les managers de santé

SMPS, 12/2023, 25 slides.

Le syndicat des managers publics de santé (SMPS) a lancé une enquête flash de sensibilisation pour approfondir son état des lieux de 2021 et interroger les connaissances des managers de santé de la fonction publique hospitalière (FPH) sur les règles en vigueur en la matière.



Harcèlement sexuel au travail au sein du monde scientifique

Fondation L'Oréal, Ipsos, 03/2023, 95 p.

Une enquête internationale auprès de 5 200 scientifiques de 117 pays s'est penchée sur le sexisme et le harcèlement sexuel dans le monde scientifique, et en a évalué les impacts.



Rapport annuel 2023 sur l'état du sexisme en France

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



Panorama des violences en France métropolitaine. Comportements à caractère sexiste ou sexuel au travail : l'éclairage particulier de l'enquête Genese

Service statistique ministériel de la sécurité intérieure, Eurostat, 11/2022, p. 43-46.

Un encadré consacré aux comportements à caractère sexiste ou sexuel au travail, livre quelques premiers résultats sur les comportements subis et sur les personnes concernées selon les caractéristiques de leur emploi.

En 2021, 26,7 % des personnes âgées de 18 à 74 ans et 28,4 % des personnes de 18 à 74 ans ayant déjà exercé un emploi disent avoir été confrontées au cours de leur vie professionnelle, à au moins l'une des dix situations ou comportements indésirables à connotation sexiste ou sexuelle mesurés dans l'enquête. Parmi les personnes de 18 à 74 ans en emploi, 9,4 % déclarent en avoir été victimes dans le cadre de leur travail actuel. Ces situations concernent 3 fois plus de femmes que d'hommes. En 2021, plus de 2 femmes sur 5 (41,1 % des 18-74 ans ayant exercé un emploi) déclarent avoir vécu l'une de ces situations ou comportements au cours de sa vie professionnelle contre 1 homme sur 7 (14,9 %).

EFFECTIFS ET PROPORTIONS DE VICTIMES DE COMPORTEMENTS SEXISTES

| | Effectifs en milliers | | | | | |
|--|-----------------------|------|--------|------|----------|------|
| | Hommes | | Femmes | | Ensemble | |
| | Eff. | % | Eff. | % | Eff. | % |
| Victimes au moins une fois au cours de la vie professionnelle | | 14,0 | | 38,5 | | 26,7 |
| Victimes au moins une fois au cours de la vie professionnelle parmi les personnes ayant déjà exercé un emploi | 3 003 | 14,9 | 8 785 | 41,1 | 11 788 | 28,4 |
| <i>Dont :</i> | | | | | | |
| <i>victimes de comportements sexistes au travail uniquement</i> | 1 960 | 9,7 | 3 832 | 18,0 | 5 792 | 13,9 |
| <i>victimes de conduites, avec ou sans contact, non désirées à caractère sexuel uniquement</i> | 248 | 1,2 | 480 | 2,3 | 729 | 1,8 |
| <i>victimes de comportements sexistes et sexuels au travail</i> | 795 | 3,9 | 4 473 | 21,0 | 5 267 | 12,7 |
| Victimes au moins une fois au cours des 5 dernières années | 1 028 | 5,1 | 3 307 | 15,5 | 4 335 | 10,4 |
| Victimes au moins une fois au cours des 12 derniers mois | 272 | 1,4 | 947 | 4,4 | 1 219 | 2,9 |
| Victimes dans le cadre de l'emploi actuel parmi les personnes en emploi | 502 | 3,8 | 1 972 | 15,2 | 2 473 | 9,4 |

Lecture : en 2021, 11,8 millions de personnes âgées de 18 à 74 ans ont déclaré avoir été victimes de comportements sexistes ou sexuels au travail au cours de leur vie professionnelle. Cela concerne 26,6 % des 18-74 ans et 28,3 % des 18-74 ans ayant déjà exercé un emploi.

Champ : France métropolitaine, individus âgés de 18 à 74 ans résidant en ménage ordinaire.

Source : SSMSI-Eurostat, enquête Genese, 2021.

Les auteurs de l'enquête identifient 4 situations : regards déplacés ou insistants, transmission d'images ou de vidéos sexuellement explicites, d'e-mail ou de sms sexuellement explicites ou déplacés, plaisanteries ou remarques sexistes. Les comportements sexuels qui font référence à des conduites non désirées à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, regroupent les 6 situations suivantes qui surviennent dans un cadre professionnel : propositions déplacées de rendez-vous, avances déplacées sur des réseaux sociaux professionnels, propositions sexuelles déplacées, contacts physiques non désirés, chantage sexuel, autre comportement à connotation sexuelle.

Ces situations et comportements ne sont pas exclusifs les uns des autres et se cumulent bien souvent.

DÉTAIL DES SITUATIONS OU COMPORTEMENTS SEXISTES OU SEXUELS AU TRAVAIL

En % des victimes au moins une fois de comportements sexistes ou sexuels au travail

| Types de situations rapportées par les victimes <i>Plusieurs réponses possibles</i> | Hommes | Femmes | Ensemble |
|---|------------|------------|------------|
| Comportements sexistes au travail | 93 | 95 | 94 |
| <i>Dont :</i> | | | |
| <i>des regards déplacés ou insistants qui vous ont mis(e) mal à l'aise</i> | 55 | 80 | 73 |
| <i>des images ou photos sexuellement explicites qui vous ont offensé(e), humilié(e) ou intimidé(e)</i> | 12 | 9 | 10 |
| <i>des plaisanteries indécentes à caractère sexuel ou des remarques offensantes sur votre corps ou votre vie privée</i> | 58 | 62 | 61 |
| <i>des e-mails ou des SMS sexuellement explicites ou déplacés</i> | 15 | 8 | 10 |
| Conduites, avec ou sans contact, non désirées à caractère sexuel | 33 | 55 | 49 |
| <i>Dont :</i> | | | |
| <i>des propositions déplacées de rendez-vous privés qui vous ont offensé(e), humilié(e) ou intimidé(e)</i> | 14 | 31 | 27 |
| <i>des propositions sexuelles déplacées</i> | 19 | 26 | 24 |
| <i>des contacts physiques non désirés, par exemple une proximité excessive, des attouchements sur des parties du corps, des baisers, des étreintes ou autres gestes</i> | 16 | 31 | 27 |
| <i>des avances déplacées sur des sites de réseaux sociaux professionnels</i> | 3 | 7 | 6 |
| <i>des menaces de représailles si jamais vous rejetez des avances ou propositions sexuelles</i> | SD | 3 | 3 |
| <i>d'autres comportements à connotation sexuelle subis au travail qui vous ont offensé(e), humilié(e) ou intimidé(e)</i> | 4 | 7 | 7 |
| Victimes de comportements sexistes ou sexuels au travail | 100 | 100 | 100 |
| <i>Proportion de victimes parmi les 18-74 ans</i> | 14,0 | 38,5 | 26,6 |

SD : sous le seuil de diffusion.

Lecture : en 2021, 62 % des femmes âgées de 18 à 74 ans ayant subi un comportement à connotation sexiste ou sexuelle au travail signalent des plaisanteries indécentes à caractère sexuel ou des remarques offensantes sur leur corps ou leur vie privée.

Champ : France métropolitaine, individus âgés de 18 à 74 ans résidant en ménage ordinaire.

Source : SSMSI-Eurostat, enquête Genese, 2021.

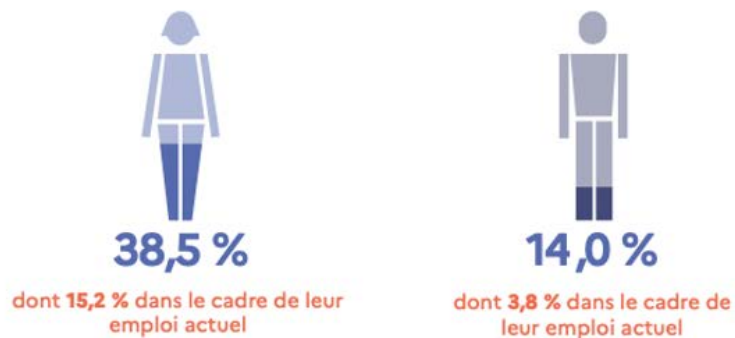
Les plus jeunes, âgés de 18 à 29 ans, ont une probabilité plus élevée d'être la cible de comportements sexistes ou sexuels au travail au cours des 5 dernières années que les plus âgés. Ainsi, 46 % des victimes hommes et 42 % des victimes femmes ont entre 18 et 29 ans. Ce constat pourrait alors s'interpréter par une attitude moins respectueuse des collègues ou supérieurs envers des salariés en début de carrière professionnelle.



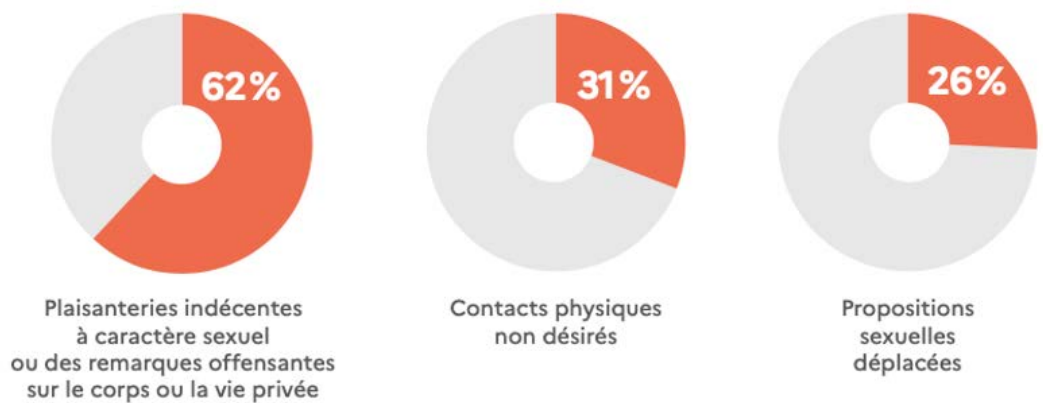
Chiffres clés, édition 2022 - Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Ministère chargé de l'égalité - Infographies des violences sexistes et sexuelles au travail - 12/2022

Part des femmes et des hommes victimes de comportements sexistes et sexuels au travail au moins une fois dans leur vie professionnelle



Types de situations rapportées par les femmes victimes*



* En % des victimes au moins une fois de comportements sexistes ou sexuels au travail.
 Lecture : en 2021, 62 % des femmes âgées de 18 à 74 ans ayant subi un comportement à connotation sexiste ou sexuelle au travail signalent des plaisanteries indécentes à caractère sexuel ou des remarques offensantes sur leur corps ou leur vie privée.
 Champ : France métropolitaine, individus âgés de 18 à 74 ans résidant en ménage ordinaire.
 Source : SSMSI-Eurostat « Panorama des violences en France métropolitaine », novembre 2022. Chiffres SSMSI-Eurostat, enquête Genese, 2021.



Rapport annuel 2022 sur l'état du sexisme en France

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

Cette 4e édition du rapport sur l'état des lieux du sexisme en France est centrée 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. Il 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.



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

Apec, 03/2022, 25 p.

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.



Baromètre sexisme. Vague 2

Institut Vivavoice pour HCE, 11/2022, 55 p.

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.



Observatoire des violences sexuelles, du sexisme et autres discriminations au travail

Deuxième évaluation. Ekilibre conseil, 12/2023, 20 p.

Selon cette enquête menée auprès de 1 000 salariés hommes et femmes du public et du privé, 49 % des répondants ont été exposés à au moins un agissement à connotation sexiste ou sexuelle au travail au cours des 12 derniers mois. Parmi les salariés ayant subi des contacts sans consentement, près de la moitié ont subi des contacts de façon régulière. Pour 4 salariés sur 10, l'auteur de l'agissement est principalement un ou une collègue. Pour 26 %, l'auteur est un supérieur hiérarchique, et 73 % estiment satisfaisante l'action de leur entreprise pour accompagner leurs salariés en matière de prévention et de gestion du sexisme et des violences sexuelles.

Par ailleurs, 2 salariés sur 10 perçoivent que les manifestations liées aux violences sexistes et sexuelles (VSS) augmentent. Pour 38 % des victimes de VSS au travail, les collègues sont les personnes les adaptées et aidantes, puis les représentants du personnel (25 %) avant le supérieur hiérarchique (23 %) et la direction (22 %).

Observatoire des violences sexuelles et sexistes (de genre) au travail

Ekilibre conseil, 03/2022, 25 p.

Ce baromètre OpinionWay pour Ekilibre, réalisé auprès de 1 009 salariés du public et du privé, établit à 6 sur 10 le nombre de salariés ayant fait face à des violences sexuelles ou sexistes dans la dernière année écoulée. Et la grande majorité (76 %) du millier de personnes interrogées ne constate pas d'amélioration ces dernières années. Près de la moitié des travailleurs sondés (47 %),

ont entendu des blagues à connotation sexuelles, et 38 % à connotation sexiste au cours des 12 derniers mois.

Entre 12 et 21 % de ces actifs témoignent d'autres situations inconfortables : remarques gênantes sur le physique (21 %), sifflements ou regards insistants (14 %), humiliation à cause de son genre (13 %) dans le cadre du travail... Les femmes de 18 à 29 ans sont les plus concernées. 19 % des sondés travaillant dans une entreprise publique ont fait l'objet l'année passée d'une demande, directe ou indirecte, d'un acte de nature sexuelle, contre 9 % dans le secteur privé.

8 % des salariés ont fait l'objet de contacts physiques sans consentement, et parmi eux, 75 % ont subi des contacts sur la bouche ou les parties intimes. Les femmes sont affectées (11 %), mais aussi les hommes (6 %).

32 % des salariés pensent que répondre à ce type d'agissements «n'aurait servi à rien». Pourtant, 42 % ont éprouvé un sentiment de peur sur le moment, que ce soit une peur des conséquences, d'être jugé, mal compris, ou peur pour sa sécurité.

45 % des actifs estiment toutefois que l'entreprise dans laquelle ils travaillent ne s'implique pas assez. Seulement 19 % affirment être tout à fait d'accord avec le fait qu'elle ait «mis en place des actions nécessaires pour lutter contre le sexisme au travail».



Baromètre auprès des salariés sur le harcèlement au travail

Ipsos pour Qualisocial, 09/2022.

74 % de salariés considèrent que les situations de harcèlement au travail sont assez ou très répandues, pour 79 % des femmes et 84 % des jeunes. 35 % des salariés interrogés disent avoir été victimes de harcèlement au cours de leur vie professionnelle, 40 % affirment en avoir été témoins et 13 % des salariés ont le sentiment d'avoir été auteurs de harcèlement au travail au cours de leur carrière (le harcèlement est puni d'une peine de deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 30 000 euros).



Les victimes du sexisme en France

Approche croisée à partir des procédures enregistrées par les forces de sécurité en 2019 et l'enquête Cadre de vie et sécurité, Interstats, 03/2021, 14 p.

Près d'un quart des femmes victimes d'injures à caractère sexiste hors cadre conjugal et près de 39 % des femmes victimes de menaces à caractère sexiste hors cadre conjugal ont déclaré avoir subi les faits dans l'exercice de leur métier. Pour 14 % des victimes d'agressions sexuelles, les faits se sont passés sur le lieu de travail ou d'études. La version 2022 de cette analyse ne comporte pas de données liées au lieu de travail.



Violences dans la sphère professionnelle

Sylvie Cromer, Adeline Raymond - In Violences et rapports de genre, Ined, 2021, 39 p.

Ce chapitre présente les premiers éléments d'analyse sur les faits de violences subies au travail durant les douze 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'auteurs 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.



Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail

Fondation Jean Jaurès, Ifop, 10/2019.

Cette enquête menée auprès d'un échantillon de 5 026 femmes, composé d'un panel représentatif de la population féminine âgée de 18 ans et plus issues de plusieurs pays comme l'Italie, l'Espagne, la France, l'Allemagne et le Royaume-Uni, vise à mesurer l'ampleur des violences sexistes ou sexuelles subies par les européennes sur leur lieu de travail. Comblant ainsi un manque de données fiables ou récentes sur le sujet



Deux ans après #MeToo : les violences sexistes et sexuelles au travail en Europe

Juliette Clavière, François Kraus - Fondation Jean Jaurès, 10/2019.



Observatoire du harcèlement sexuel. Volet 1 : les Françaises et le harcèlement sexuel au travail

IFOP, 02/2018, 25 p.

Réalisée à partir d'un échantillon national auprès de 2 008 femmes âgées de 15 ans et plus, cette enquête pour le site d'information et de conseils VieHealthy.com relève l'ampleur des actes de harcèlement ou d'agression à caractère sexuel subis par les femmes dans la sphère professionnelle tout en brisant certaines idées reçues sur les caractéristiques des victimes ou le profil type de leurs harceleurs. Au cours de leur activité professionnelle, près d'1 femme sur 3 (32 %) dit avoir subi un harcèlement ou une agression à caractère sexuel au travail, selon ce sondage Ifop réalisé en ligne du 26 au 29 janvier 2018. Les cadres et professions intellectuelles supérieures sont elles aussi deux fois plus nombreuses (40 %) que les ouvrières (23 %) à avoir déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail.



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

Élisabeth Algava - Dares Analyses, n° 46, 08/09/2016, 7 p.

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.



Les relations de travail entre les femmes et les hommes au sein de la population non-cadre

Brigitte Grésy, Perrine Pujol-Matthieu - CSEP, 11/2016, 53 p.

Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle a initié une consultation sur le sexisme au travail, réalisée en collaboration avec BVA auprès de 10 068 salariés non-cadres de 8 grandes entreprises (Air France, Solvay, Total, Casino, BNP Paribas, Suez, Veolia, Orange) en septembre et octobre 2016. Plusieurs chiffres clés illustrent les tensions au travail liées au sexisme.

47 % des femmes non-cadres ont été personnellement confrontées au sexisme en tant que cibles ou témoins. Ces attitudes sexistes peuvent être, par exemple, de couper la parole en réunion, des remarques désobligeantes concernant l'apparence physique ou encore, sur le temps de travail en cas de temps partiel. Ces attitudes sont plus prégnantes dans un environnement majoritairement masculin, dans une grande entreprise et avec un niveau d'études supérieur au baccalauréat.

Des stéréotypes de sexe concernent aussi les hommes : 4 sur 10 ont déjà entendu des remarques sur leur non-conformité aux « codes de la virilité ». L'enquête montre que plus les entreprises prennent des mesures pour combattre le sexisme et renforcer l'égalité, moins il y a de sexisme.

Avis, rapports et livres blancs



Rapport au gouvernement sur la soumission chimique

05/2025

Dans le code pénal français, la soumission chimique est définie comme un mode opératoire de la violence sexuelle, à savoir : « le fait d'administrer à une personne, à son insu, une substance de nature à altérer son discernement ou le contrôle de ses actes afin de commettre à son égard un viol ou une agression sexuelle » (article 222-30-1). Cette qualification n'intègre pas néanmoins la dimension la plus prégnante de ce phénomène, à savoir la vulnérabilité chimique, fondée sur une prise volontaire de substances psychoactives par la victime potentielle – dans 90% des situations, alcool ou cannabis-, fragilisant puis annihilant sa résistance, l'agresseur exploitant ensuite l'altération de son discernement dans un dessein délictuel ou criminel. Dans ce contexte de risque croissant, le présent rapport avance 50 recommandations.



Mission interministérielle sur les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité et de pouvoir

Rapport au gouvernement sur les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité ou de pouvoir : Agir contre ce fléau trop longtemps ignoré, 09/2024



Harcèlement sexuel et sexiste au travail : un état de l'art et des pistes d'action

Lydia Fenner - Où sont les Dragons, 2023, 60 p.

Issu d'une revue de littérature des recherches contemporaines dans les sciences sociales, ce livre blanc décrypte les éléments clés de cette problématique sociale importante et souvent peu visible. Il présente la définition, le contexte, les facteurs et les conséquences (individuelles et collectives) de ce phénomène. Il analyse en particulier le rôle joué par les organisations.



Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail : première enquête mondiale

OIT, 12/2022, 58 p.

Ce rapport met en lumière l'ampleur et la fréquence de la violence et du harcèlement au travail, en donnant un aperçu de ses principales formes (physiques, psychologiques et sexuelles) et des principaux obstacles qui empêchent les gens d'en parler.



Vigilance 0. Les multinationales françaises et les violences sexistes et sexuelles

Action Aid, 07/2021, 66 p.

Ce rapport analyse la manière dont les grandes entreprises françaises mettent en œuvre leurs obligations de vigilance françaises dans quatre secteurs d'activité : l'industrie numérique (Ubisoft), l'hôtellerie-restauration (Accor, McDonalds), l'agriculture (L'Oréal, Bonduelle, La compagnie fruitière) et le textile (Kiabi, Carrefour, Auchan). Pour chacun, Action Aid a identifié des facteurs de risques et analysé les mesures adoptées jusqu'ici par quelques grandes entreprises. Le rapport fait

le constat principal que «trois ans après l'entrée en vigueur de la loi sur le devoir de vigilance, les entreprises n'ont, la plupart du temps, pas identifié de risques spécifiques liés au genre, comme le risque de violences sexistes et sexuelles». Même lorsqu'il a été identifié, bien souvent aucune mesure spécifique corrective n'est indiquée.



Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité

Brigitte Grésy, Marie Becker - CSEP, 03/2015, 130 p.

Ce rapport fait émerger et consolide 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.

Articles et ouvrages



Combattre les violences sexistes et sexuelles : #YouToo !

Florence Chappert, Séverine Lemièrre, Gaëlle Maillard, et al. - dossier Options n°680, 06/2024, p. 21-72.

Femmes et minorités de genre restent la cible privilégiée de stéréotypes au travail et, malgré des évolutions gagnées, les inégalités persistent. Stratégies de résistance individuelles, action syndicale collective, analyse universitaire, ce dossier croise les approches pour montrer que l'égalité, toujours à conquérir, constitue un enjeu central pour le syndicalisme.



Comprendre et prévenir les VSST dans les entreprises : le rôle des services de prévention et de santé au travail

Sophie Maurel et Sophie Bardou - Revue des conditions de travail n°13 - Anact, 06/23

Deux cas d'analyse des facteurs de risques et donc des situations de travail à risques dans un restaurant et dans une agence commerciale sont présentés dans cet article.



Contre le sexisme sur le lieu de travail, sensibiliser et former

Dominique Perez - In Sexisme : la loi, et après ? Liaisons sociales magazine n°236, 01/11/2022, pp. 12-19.

Si la loi est un garde-fou essentiel qui permet de qualifier et de sanctionner au besoin les agissements sexistes, la nécessité de former non seulement les personnes chargées de cette question dans les entreprises, les managers, mais également tous les collaborateurs se fait jour. Libérer la parole est une étape indispensable.



Violences sexistes et sexuelles au travail : définitions et rôle des services de santé au travail

Sophie Fantoni-Quinton - Archives des maladies professionnelles et de l'environnement, 01/2022, volume 83, n°1, pp. 22-25.

Cet article caractérise ce que recouvrent les violences sexistes ou sexuelles (VSS) : les victimes sont trois fois plus souvent des femmes et dans 98 % des cas, les auteurs de VSS sont des hommes. L'auteure se penche ensuite sur l'apport de la loi d'août 2021 qui aligne la définition du harcèlement sexuel au travail du Code du travail sur le Code pénal. Enfin, elle s'intéresse au rôle du médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire en matière de prévention du harcèlement sexuel lors d'actions collectives en milieu de travail et dans le suivi individuel de santé.



Il est où le patron ? Chroniques de paysannes

Maud Bénézit et le collectif "Les paysannes en polaire" - Roman graphique, Marabout 2021.

Cinq paysannes d'Ardèche et du Briançonnais racontent leur quotidien à la ferme et brisent les clichés sexistes présents dans le monde agricole.



Harcèlement sexuel chez les ouvrières, la peur de perdre son travail

Francine Aizicovici - Le Monde, 04/12/2017.

Le harcèlement et tout type d'agression à caractère sexuel touchent nombre d'ouvrières, souvent condamnées au silence. Quand elles ont dénoncé les faits dont elles ont été victimes, elles ont été licenciées, sanctionnées ou mutées, sous divers prétextes.

Le sexisme au travail, fin de la loi du silence ?

Brigitte Gresy - Éditions Belin, 03/2017, 80 p.

Le sexisme érige la supériorité d'un sexe sur l'autre. Cette idéologie se traduit par une série de pratiques allant des «micro-inégalités du quotidien» jusqu'à l'agression sexuelle. Le sexisme du quotidien prend différentes formes, de la blague salace aux interpellations familières en passant par la fausse séduction. L'humour en particulier peut servir d'arme pour chosifier l'autre et le déstabiliser.

Ces comportements font le plus souvent l'objet d'un déni de la part des victimes, qui espèrent ainsi protéger leur emploi, comme de la part de leurs auteurs, qui, eux, maintiennent leur domination et une logique discriminatoire. Ces propos et ces attitudes délégitiment de façon insidieuse les femmes dans le monde du travail et agissent comme un outil d'exclusion dans certains métiers et pour des postes à responsabilité. Pire, les femmes l'anticipent ; le sexisme fonctionne alors comme outil d'autocensure. Il faut reconnaître et nommer ces manifestations.

Petit traité contre le sexisme ordinaire

Brigitte Grésy - Éditions Albin Michel, 03/03/2009, 247 p.

Dans les relations de travail, entre collègues à niveau équivalent, face aux cadres dirigeants ou lorsqu'elles sont supérieures hiérarchiques, les femmes rencontrent quotidiennement ce qui fait le sexisme ordinaire : condescendance, dénigrement, obstruction, exclusion, fausse courtoisie, blagues lourdes. À travers des anecdotes prises sur le vif, l'auteur débusque et raconte ce qui peut entraver, blesser, contrarier ou bloquer le comportement des femmes et les rendre impuissantes.

À travers des histoires recueillies dans le public et le privé au cours de ses différentes fonctions, Brigitte Grésy analyse le piège des représentations et des stéréotypes et propose sa «boîte à outils» pour les dépasser et s'affirmer.