



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Employeur

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

Un risque professionnel



« IL PLANIFIE LA PRÉVENTION EN Y INTÉGRANT, DANS UN ENSEMBLE COHÉRENT, LA TECHNIQUE, L'ORGANISATION DU TRAVAIL, LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LES RELATIONS SOCIALES ET L'INFLUENCE DES FACTEURS AMBIANTS, NOTAMMENT LES RISQUES LIÉS AU HARCÈLEMENT MORAL ET AU HARCÈLEMENT SEXUEL » (ARTICLE L. 4121-2 7° DU CODE DU TRAVAIL)

« L'EMPLOYEUR PREND TOUTES DISPOSITIONS NÉCESSAIRES EN VUE DE PRÉVENIR LES FAITS DE HARCÈLEMENT SEXUEL, D'Y METTRE UN TERME ET DE LES SANCTIONNER [...] » (ARTICLE L. 1153-5 DU CODE DU TRAVAIL)

Ce dépliant n'est pas exhaustif et la démarche doit être adaptée à chaque situation.



Concrètement, quelles sont vos obligations ?



Évaluer les risques en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, notamment dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et mettre en place les mesures de prévention associées



Élaborer une procédure interne de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles



Former les membres du comité social et économique (CSE) et le personnel encadrant



S'assurer de la désignation d'un référent harcèlement parmi les membres du CSE, sans condition d'effectif



Dans les entreprises de plus de 250 salariés, désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes



Informar les salariés sur la thématique



Mentionner dans le règlement intérieur de l'entreprise les dispositions du code du travail, relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes



Sur quels acteurs pouvez-vous appuyer ?

Le CSE

Le service de prévention
de santé au travail

Le référent(e) harcèlement

La délégation départementale
aux droits des femmes
et à l'égalité

Le centre d'information
sur les droits des femmes
et des familles

L'ARACT

La CARSAT



Si vous êtes alerté sur des faits de violence sexistes et sexuelles, que faire ?

Avant toute chose, il faut appliquer la protection due aux personnes qui vous sollicitent. En effet, *« 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 des mesures mentionnées à l'article*

L. 1121-2. [...] » (article L. 1153-2 du code du travail)

Concernant l'enquête, vous pouvez utilement vous référer au guide pratique de la Direction Générale du Travail : <https://bit.ly/guidepratiquehs>



Décision cadre de la défenseure des droits 2025-019 du 5 février 2025 :

https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=53669



Y compris lors de l'enquête, vous demeurez responsable de la mise en œuvre de moyens renforcés pour assurer la santé et la sécurité des salariés.



Comment prévenir les risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes au travail ?

Ce sont des risques professionnels que vous devez évaluer et prévenir.

L'évaluation des risques s'effectue à partir des situations concrètes de travail :

► **Identifier les facteurs organisationnels de risques** présents dans l'entreprise (faible mixité, statut précaire des salariés, travail de nuit, travail isolé...).

► **Interroger les salariés**

Le CSE et le service de prévention et de santé et travail contribuent à l'évaluation des risques. Vous pouvez également solliciter la CARSAT pour vous appuyer dans votre démarche d'évaluation des risques professionnels.



L'évaluation différenciée des risques professionnels pour les femmes et les hommes aide à identifier les situations propices aux VSST et à mieux les prévenir.



Se former et former les autres

La formation des membres du CSE et de l'encadrement, ainsi que de tout salarié volontaire est un moyen de permettre la détection des agissements sexistes et du harcèlement sexuel.

La formation permet de créer un climat favorisant la parole des victimes. Elle permet également d'identifier les mesures de prévention à mettre en œuvre pour prévenir la survenue de tels agissements.



RECOURS ET AIDES

Quelles sont les ressources existantes ?

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

