



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités
de Bourgogne-Franche-Comté**

La prévention des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) commence par celle des agissements sexistes...

**Pour éviter que des banalités ne
deviennent des délits !**



NOVEMBRE 2025



Qu'est ce qu'une VSST ?

Une violence sexuelle ou sexiste est le fait d'imposer à autrui un propos (oral, écrit ou mimé) un comportement, un contact à caractère sexuel. Cela porte atteinte aux droits fondamentaux de la victime : à sa dignité, mais aussi à son intégrité psychologique et physique en cas d'agression.

Rappelons que le consentement doit être libre, éclairé, spécifique, préalable et révocable à tout moment.

Les violences sexuelles et sexistes peuvent prendre différentes formes : les agissements sexistes sont les formes les plus banales et répandues mais néanmoins inacceptables.

Qu'est ce qu'un agissement sexiste au travail ?

En droit français

Ce sont tous les agissements liés au sexe d'une personne, ayant pour objet ou effet **de porter atteinte à sa dignité** ou de créer **un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant** (art. L. 1142-2-1 du Code du travail).

En 2015, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP), publie un rapport désignant les manifestations du sexisme ordinaire dans le cadre du travail.

Quelques manifestations

- Blagues et remarques sexistes ;
- Incivilités à raison du sexe ;
- Police des codes sociaux du sexe, qui oblige les individus à se conformer aux stéréotypes de sexe à travers des injonctions, de simples remarques des collègues, etc.
- Interpellations familiales ;
- Fausse séduction ;
- Sexisme bienveillant ;
- Considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales.

22%



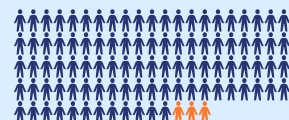
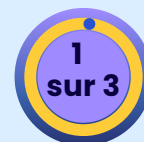
des femmes déclarent avoir fait l'objet de harcèlement sexuel au travail au cours de leur vie professionnelle

46%



des femmes ont déjà été victimes d'actes et de propos sexistes au travail.

Rapport annuel 2022 sur l'état du sexisme en France – Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes (HCE)



1 femme sur 3 déclare avoir déjà été harcelée ou agressée sexuellement sur son lieu de travail

Source : Défenseur des Droits, sondage IFOP Fondation Jean Jaures

Le rapport identifie **3 types de sexisme**. Ce recensement n'a pas de valeur juridique mais est utile pour repérer les différentes formes de sexisme.

Le sexisme bienveillant

Il se base sur l'attribution de qualités et rôles spécifiques dits "complémentaires" entre les femmes et les hommes.

Exemples

- **Propos paternalistes, infantilisant** ou qui maintiennent le déséquilibre entre les femmes et les hommes : "Ma mignonne", "Dites-moi mon petit".
- **Compliments sur le physique, comportement, tenue vestimentaire** réduisant l'autre à son apparence ou à un objet : "Cette jupe te va à ravir !" dit le manager pendant qu'il parle d'un dossier avec sa collaboratrice.
- **Valorisations des compétences professionnelles** perçues comme spécifiquement masculines ou féminines : " Il faut un homme comme chef, il saura gérer son équipe". "Les femmes DRH sont plus à l'écoute car elles sont sensibles et émotives".

Le sexisme masqué

Il a pour objet de traiter un sexe de manière défavorable vis-à-vis de l'autre sexe.

Exemples

- **Remarques sexistes sur le ton de l'humour** : "Il ne peut pas faire le café, les Hommes ne savent pas faire deux choses à la fois". "Encore une blonde qui rejoint l'équipe."
- **Stéréotypes de sexe** : "Antoine pourra porter ce bureau, il est fort". "Catherine nous fera le compte-rendu, comme elle sait si bien le faire".
- **L'exclusion ou l'infériorisation** : Ne pas donner la parole à un(e) collègue, reprendre pour son compte un travail sans reconnaître d'où il vient, etc....

Le sexisme hostile

Une attitude négative explicite à l'égard des femmes ou des hommes

Exemples

- **Irrespect, mépris et injures** : Couper la parole de manière systématique.
- **Propos dégradants, dévalorisants, infériorisant** : Mettre en doute une personne sur un sujet qui relève de sa compétence.
- **Remarques culpabilisantes sur les responsabilités familiales** : "Il n'est que 17 heures tu pars déjà ? ", "Ta femme peut prendre le congé enfant malade à ta place".

Exemples d'agissements sexistes

Les commentaires

“ Tu as vraiment pris du poids ces derniers mois, tu devrais faire attention “
“ Vous avez de la chance, aujourd’hui on a Cynthia avec nous, l’atout charme de la société ! ”
“ C’est évident, Sylvie, pour en arriver à ce poste, elle a dû passer sous le bureau ”
« Oh la la Margaux, ton jean te fait des fesses à croquer ”
« Tu es vraiment de mauvaise humeur aujourd’hui, t’as tes règles ou quoi ? »
“ Tu es enceinte ? Mais je croyais que tu aimais ton travail ! ”

Les gestes

- Siffler une collègue qui passe dans le couloir pour la “complimenter”,
- Un collègue masculin qui touche ses parties génitales en regardant sa collègue,
- Mettre une main aux fesses « pour rigoler »
- Des regards appuyés et réitérés

Les propositions

“Allez Marie, viens avec moi dans les toilettes, on va bien s’amuser”

En tant qu’employeur, que dois-je faire ?

En tant qu’employeur, vous ne pouvez pas laisser se développer ce type d’agissements, qui doivent être immédiatement stoppés.

Vous êtes soumis à **une obligation de prévention et d’action en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail**. Toutes les mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé physique et mentale de vos salariés doivent être prises (art. L. 4121-1 du Code du travail).

1- Prévenir les risques

- Intégration des risques liés aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel dans le Document Unique d’Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) ainsi que dans le plan de prévention (article L. 4121-3 du Code du travail) ;
- **Les agissements sexistes, le harcèlement sexuel** sont en effet des risques professionnels qui concernent les femmes et les hommes au travail, qui doivent être pris en compte dans la démarche d’évaluation des risques ;
- **Identifier** les facteurs de risques, la fréquence et l’exposition aux VSST ;
- La loi pour l’Égalité réelle, du 4 août 2014, précise désormais dans le code du travail que : « **L’évaluation des risques professionnels doit tenir compte de l’impact différencié de l’exposition au risque en fonction du sexe** ».

Les femmes sont davantage exposées aux agissements sexistes.

2- Sensibiliser

- Mise en place d'actions de formation et de sensibilisation, à destination des salariés, de l'encadrement intermédiaire et de proximité, des représentants du personnel.

Connaître, savoir, c'est aussi prévenir !

3- Échanger et être accompagné

- Se tourner vers différents organismes comme l'ARACT et les services de prévention et de santé au travail (SPST), les associations spécialisées, l'inspection du travail, votre branche professionnelle etc pour être conseillé ;
- Des outils d'information et de sensibilisation à destination des entreprises existent.
Renseignez vous !

Qu'en est-il des sanctions ?

Sur le plan disciplinaire : Conformément aux articles L. 1321-1 et L. 1321-2 du Code du travail, par le biais du règlement intérieur, l'employeur doit affirmer le caractère inacceptable des agissements sexistes, notamment en prévoyant la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre ce dernier.

L'employeur peut en outre être amené à réparer le préjudice subi, s'il n'a pas respecté son obligation légale de prévention.

Sur le plan pénal : Le harcèlement sexuel ou toute forme de pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle, est punie de deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende pouvant être majorée en cas de circonstances aggravantes (article 222-33 du Code pénal).

Une injure publique à caractère sexiste peut être sanctionnée (jusqu'à 1an de prison et 45 000 € d'amende) comme une injure sexiste dans le cadre privé (amende de 750 €).



Quels accompagnements possibles pour des salariés victimes ?

Les victimes peuvent notamment se référer auprès :

- D'un supérieur hiérarchique,
- D'un membre du CSE ou d'un représentant du personnel
- Du référent harcèlement de l'entreprise (si existence d'un CSE),
- Du médecin du travail,
- De l'inspection du travail (en DDETS-PP) de votre département,
- Des associations et structures d'aide aux victimes.

Par ailleurs deux numéros d'appel gratuits sont à retenir

3919

Violences femmes infos

Numéro d'écoute gratuit destiné aux femmes victimes de violences.

08 842 846 37

08 Victimes

Plateforme téléphonique pour les victimes d'infractions, quelle que soit la forme de l'agression ou le préjudice subi

Pour tout contact :

DREETS Bourgogne-Franche-Comté
Pôle Politique du Travail
dreets-bfc.polet@dreets.gouv.fr