

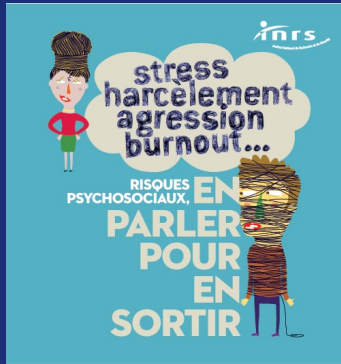
PREVENTION DU SEXISME ET AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

Direction – Prévention des risques professionnels – 02/2026



01

Comprendre le sexisme au travail



QUELQUES CHIFFRES CLÉS

9,4%

des personnes en emploi victimes de
comportements sexistes ou sexuels

0,7%

font l'objet de propositions sexuelles
insistantes

3x

plus de femmes concernées que
d'hommes



DÉFINITIONS : DISTINGUER LES NOTIONS

AGISSEMENT SEXISTE

Agissement lié au sexe, ayant pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant ou offensant.

→ *Peut être unique*

HARCÈLEMENT SEXUEL

Propos ou comportements à connotation sexuelle répétés OU pression grave pour obtenir un acte sexuel (même non répétée).

→ *Répétition nécessaire (sauf chantage)*

DISCRIMINATION

Traitement défavorable en raison du sexe dans le domaine professionnel (recrutement, salaire, promotion, formation).

Source : Code du travail - Articles L.1142-2-1 et L.1153-1



EXEMPLES D'AGISSEMENTS SEXISTES

Agissements ouvertement hostiles :

- « Quand il y a trop de femmes dans une réunion, on perd du temps »
- « Tu ne vas pas fléchir quand même, t'es pas une gonzesse ! »
- « Tu es enceinte. Mais je croyais que tu avais de l'ambition ? »

Agissements masqués, sous couvert d'humour :

- « Ce poste nécessite une vraie autorité, il faudrait un homme »
- « Les hommes ne savent pas faire deux choses à la fois »
- Commentaires sur l'apparence, blagues sexistes, questions intrusives



CONSÉQUENCES DU SEXISME

POUR LES VICTIMES

Santé psychologique :

- Stress, anxiété, dépression
- Perte de confiance

Impact professionnel :

- Baisse de performance
- Absentéisme
- Démission

POUR L'ENTREPRISE

- Climat social dégradé
- Turnover élevé
- Baisse de productivité
- Risques juridiques
- Atteinte à la réputation
- Coûts financiers importants



02

Cadre juridique et obligation

TEXTES DE RÉFÉRENCE

CODE DU TRAVAIL

- Article L. 1142-2-1 : Interdiction des agissements sexistes
- Article L. 1153-1 : Définition du harcèlement sexuel
- Article L. 1153-2 : Protection des victimes et témoins
- Article L. 1153-5 : Obligation de prévention de l'employeur

CODE PÉNAL

- Article 222-33 : Harcèlement sexuel (2 ans + 30 000 €)
- Article 225-1 : Discrimination (3 ans + 45 000 €)
- Loi du 3 août 2018 : Renforcement de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes



OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

PRÉVENIR

- Évaluer les risques (DUERP)
- Former le personnel
- Afficher les textes
- Procédure de signalement

INFORMER

- Règlement intérieur
- Communiquer sur les sanctions
- Désigner des référents

AGIR

- Mener une enquête
- Protéger la victime
- Prononcer des sanctions



SANCTIONS ENCOURUES

SANCTIONS PÉNALES (auteur)

- Harcèlement sexuel : jusqu'à 2 ans de prison + 30 000 € d'amende
- Discrimination : jusqu'à 3 ans de prison + 45 000 € d'amende
- Circonstances aggravantes si abus d'autorité ou vulnérabilité

RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

- Manquement à l'obligation de sécurité
- Dommages et intérêts à verser à la victime
- Faute inexcusable possible en cas d'inaction



03

Rôle des acteurs de la prévention



LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

DANS L'ENTREPRISE

- Référent harcèlement de l'employeur (entreprises +250 salariés)
- Référent harcèlement du CSE (obligatoire si CSE existe)
- Direction des Ressources Humaines
- Service de prévention et santé au travail
- Managers et encadrement

ACTEURS EXTERNES

- Inspection du travail (DREETS)
- Défenseur des droits
- Associations spécialisées (AVFT, etc...)



RÔLE DU CSE ET DE SES MEMBRES

MISSIONS DU CSE

- Promouvoir la santé, sécurité et conditions de travail
- Analyser les risques professionnels
- Contribuer à l'égalité professionnelle F/H
- Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent

RÉFÉRENT HARCÈLEMENT DU CSE

- Orienter et accompagner les salariés
- Être un interlocuteur privilégié
- Sensibiliser les membres du CSE
- Alerter l'employeur



LE DROIT D'ALERTE DU CSE

Quand ? En cas de danger grave et imminent pour la santé ou la vie du salarié

PROCÉDURE

1

Alerte immédiate de l'employeur par écrit (recommandé ou email avec AR)

2

Enquête conjointe avec l'employeur immédiatement

3

Mesures pour faire cesser le danger + en cas de désaccord : inspection du travail



04

Démarche de prévention

Harcèlement sexuel et agissements sexistes. Ce qu'il faut retenir - Risques - INRS

LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION

1

DIAGNOSTIC

Évaluer les risques

2

ACTIONS

Mesures de prévention

3

SUIVI

Évaluer et ajuster

Cette démarche s'inscrit dans la prévention des risques psychosociaux (RPS)
Elle associe tous les acteurs : direction, CSE, préventeurs, managers
Elle doit être formalisée dans le Document Unique (DUERP)



ÉTAPE 1 : RÉALISER LE DIAGNOSTIC

ANALYSER LES DONNÉES

- Répartition hommes/femmes par métier et niveau
- Écarts de salaires à poste équivalent
- Accès aux promotions et à la formation
- Index égalité professionnelle (entreprises +50 salariés)

IDENTIFIER LES FACTEURS DE RISQUE

- Environnements très masculins ou très féminins
- Forte hiérarchie ou compétition entre salariés
- Manque de mixité dans les équipes
- Tolérance de comportements inappropriés



ÉTAPE 2 : METTRE EN PLACE DES ACTIONS

SENSIBILISATION

- Affiches, campagnes
- Journées thématiques
- Témoignages, vidéos

FORMATION

- Ensemble du personnel
- Managers (rôle clé)
- Référents harcèlement

PROCÉDURES ET ORGANISATION

- Mise à jour du règlement intérieur
- Procédure de signalement claire et accessible
- Affichage des informations légales et contacts
- Favoriser la mixité dans les équipes et métiers



ÉTAPE 3 : SUIVRE ET ÉVALUER

INDICATEURS À SUIVRE

- Nombre de signalements reçus et traités
- Délai de traitement des signalements
- Enquêtes réalisées et conclusions
- Sanctions prononcées
- Formations dispensées (nombre de personnes formées)
- Évolution de l'index égalité professionnelle

ÉVALUATION RÉGULIÈRE

- Bilan annuel présenté au CSE
- Mise à jour du Document Unique
- Ajustement du plan d'action



05

Traiter un signalement

ACCUEILLIR LA PAROLE D'UNE VICTIME

✓ À FAIRE

- Écouter sans interruption
- Croire la parole
- Respecter la confidentialité
- Rester bienveillant
- Informer sur les recours
- Noter les faits

✗ À NE PAS FAIRE

- Minimiser les faits
- Mettre en doute
- Divulguer sans accord
- Juger ou culpabiliser
- Décider à sa place
- Enquêter soi-même



MENER UNE ENQUÊTE INTERNE

PRINCIPES

- Rapidité : engager l'enquête dans les 2 mois maximum
- Impartialité : enquêteur neutre, sans lien hiérarchique
- Confidentialité : protéger l'identité de la victime et des témoins
- Traçabilité : documenter toutes les étapes

DÉROULEMENT

- Auditionner la victime, l'auteur présumé, les témoins
- Recueillir les preuves (emails, SMS, témoignages)
- Rédiger un rapport d'enquête
- Proposer des mesures (protection, sanction, prévention)



SANCTIONS DISCIPLINAIRES POSSIBLES

L'employeur doit sanctionner les faits avérés

ÉCHELLE DES SANCTIONS

- Avertissement
- Blâme
- Mise à pied disciplinaire
- Mutation
- Rétrogradation
- Licenciement pour faute grave ou lourde

La sanction doit être proportionnée à la gravité des faits



OUTILS ET RESSOURCES INRS

Type	Référence	Titre	Format	Description
Dépliant	ED 6520	Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail. Que faire ?	Dépliant	Dépliant de prévention sur le harcèlement sexuel et agissements sexistes
Brochure	ED 6251	Risques psychosociaux et document unique	Brochure	Intégration des RPS dans le document unique
Affiche	AD 900	Harcèlement et violence interne au travail	60 x 80 cm	Affiche de sensibilisation
Affiche	AD 901	Harcèlement et violence interne au travail	60 x 80 cm	Affiche de sensibilisation
Affiche	AD 902	Harcèlement et violence interne au travail	60 x 80 cm	Affiche de sensibilisation
Affiche	AD 904	Harcèlement et violence interne au travail	60 x 80 cm	Affiche de sensibilisation
Affiche	AA 906	Violences sexuelles et comportements sexistes au travail. De quoi parle-t-on ?	30 x 40 cm	Affiche définitions
Affiche	AZ 905	Qui solliciter si je suis victime ou témoin ?	21 x 29,7 cm	Affiche contacts et recours
Guide externe	DGT 2019	Harcèlement sexuel et agissements sexistes : prévenir, agir, sanctionner	Guide - 53 pages	Guide pratique et juridique du Ministère du Travail
Guide externe	ANACT	Sexisme au travail : tout ce que vous voulez savoir	Guide	Guide de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
Guide externe	ANDRH	Prévenir le harcèlement sexuel au travail : repères pour les RH	Livre blanc	Livre blanc de l'association nationale des DRH
Guide externe	Défenseur des droits	Harcèlement sexuel au travail. Livret du formateur	Livret	Livret de formation
Rapport	CSEP 2015	Le sexisme dans le monde du travail. Entre déni et réalité	Rapport	Rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle
Page web	INRS	Ce qu'il faut retenir	Page web	Page thématique complète sur le sujet
Page web	INRS	Contexte réglementaire	Page web	Cadre juridique et obligations
Page web	INRS	Prévention	Page web	Démarche et actions de prévention
Page web	INRS	Description et exemples d'exposition	Page web	Exemples concrets de situations
Page web	INRS	Quelques chiffres	Page web	Statistiques et données
Page web	INRS	Publications, outils, liens	Page web	Ressources complémentaires
Outil	INRS	Faire le point RPS	Outil en ligne	Outil d'évaluation des RPS pour petites entreprises



CONTACTS UTILES

NUMÉROS D'URGENCE

- 3919 : Violences Femmes Info
- 116 006 : Aide aux victimes
- 17 : Police secours

ASSOCIATIONS

- AVFT : 01 45 84 24 24
[Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail](#)
- CFCV : 0 800 05 95 95

SERVICES PUBLICS

- Défenseur des droits : [974 - La Réunion | Défenseur des Droits](#)
- Inspection du travail : [Direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités \(DEETS\)](#)
- Sites : www.stop-violences-femmes.gouv.fr | www.defenseurdesdroits.fr



POINTS CLÉS À RETENIR

1

Le sexisme est un risque professionnel

Il doit être évalué et prévenu comme les autres RPS

2

L'employeur a une obligation de prévention

Prévenir, informer, agir et sanctionner

3

Le CSE et les préventeurs sont des acteurs clés

Alerte, accompagnement, prévention

4

Une démarche collective et continue

Diagnostic, actions, suivi et amélioration



MERCI DE VOTRE ATTENTION

Questions ? Échanges



ENGAGÉE AU SERVICE DES RÉUNIONNAIS