



**HARCÈLEMENT SEXUEL
ET AGISSEMENTS SEXISTES
AU TRAVAIL**

Que faire ?

Quelles conséquences pour les salariés et l'entreprise ?

.....● **Conséquences pour les salariés**

Les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel sur le lieu de travail peuvent avoir des effets sur la santé des salariés qui les subissent.

Ces faits peuvent provoquer :

- des troubles psychiques sous la forme de dépressions nerveuses,
- des troubles du sommeil,
- des symptômes d'épuisement professionnel,
- de la détresse psychologique,
- des suicides,
- des douleurs au niveau de la nuque, des troubles musculosquelettiques.

L'exposition prolongée au harcèlement sexuel peut également provoquer un état de stress chronique, se manifestant en particulier sous la forme de symptômes physiques (douleurs abdominales, maux de tête, douleurs musculaires, articulaires, troubles du sommeil, de l'appétit et de la digestion, sensations d'essoufflement ou d'oppression, sueurs inhabituelles...). Ils disparaissent à l'arrêt du harcèlement.

.....● **Conséquences pour l'entreprise**

Au niveau de l'entreprise, les faits de harcèlement sexuel ou les agissements sexistes déstructurent les collectifs de travail et entraînent :

- du turnover,
- une perte potentielle de compétences,
- une faible attractivité du fait d'une mauvaise image extérieure,
- une diminution des performances individuelles et collectives,
- des arrêts maladies de longue durée des salariés victimes...

Idée reçue : « Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ne touchent que les femmes. »

Faux : Il est important de ne pas exclure les hommes quand on parle de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Même si les femmes sont les premières victimes, les hommes peuvent également être touchés. Victime ou auteur, les deux sexes sont concernés.



Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : de quoi s'agit-il ?



Tout salarié, quel que soit le secteur d'activité, peut être victime de **harcèlement sexuel** ou d'**agissements sexistes**. Pour repérer au mieux ces types de violence, il faut avant tout avoir une bonne compréhension des différentes notions.

.....● Définition du harcèlement sexuel

Il existe deux types de harcèlement sexuel.

1. Propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste **répétés** qui :

- soit portent atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
- soit créent à l'encontre de cette personne une situation intimidante, hostile ou offensante.

Exemple : Un ou une salarié(e) subit tous les jours des remarques à connotation sexuelle de son ou sa collègue de bureau.

2. Pression grave même **non répétée**, exercée dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle.

Exemple : Un ou une salarié(e) est invité(e) par un ou une collègue dans des lieux ou à des horaires compromettants (dans une chambre d'hôtel, tard le soir par exemple).

.....● Définition des agissements sexistes

Agissements liés 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.

Exemple : Reprocher à une femme de ne pas être assez féminine ou à un homme de ne pas être assez viril.



Quels facteurs de **risque** ?



De nombreux facteurs favorisent les faits de **harcèlement sexuel** et les **agissements sexistes**. Ils sont à repérer dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels.

.....● **Facteurs organisationnels et managériaux**

Des modes de management basés sur la mise en concurrence des salariés peuvent encourager des agissements sexistes et des faits de harcèlement sexuel visant à créer un environnement hostile à l'encontre des femmes (en compétition avec les hommes) et inversement.

Les milieux de travail très hiérarchisés peuvent également favoriser ces agissements.

Certaines cultures d'entreprises machistes, patriarcales ou virilisantes peuvent s'avérer particulièrement propices au développement des agissements sexistes.

.....● **Facteurs socioprofessionnels**

La faible mixité dans certains métiers ou dans des équipes joue un rôle important dans les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel au travail. Ainsi, les femmes rapportent davantage d'agissements de ce type quand elles occupent un emploi dans un secteur très majoritairement masculin. Les mêmes constats sont faits quand, dans les services ou les équipes, il y a une forte disparité entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes.

.....● **Facteurs sociodémographiques**

La précarité de l'emploi rend les salariés plus exposés au risque de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Il en est de même pour les mères isolées, les personnes nées en dehors de l'Union européenne ou ayant une santé mentale altérée.



Quelle prévention ?



L'employeur a une obligation générale de santé et de sécurité à l'égard de ses salariés. Il doit ainsi prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de **harcèlement sexuel** et les **agissements sexistes au travail**.

.....● **Prévenir en amont**

Prévenir les faits de harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit se faire le plus en amont possible et à tout moment de la vie de l'entreprise. La prévention s'inscrit dans le cadre de celle des risques professionnels, de manière générale, et plus précisément des risques psychosociaux.

L'action de prévention consiste à identifier les facteurs de risque, en lien avec l'organisation du travail, qui peuvent favoriser ou générer des faits de harcèlement sexuel ou des agissements sexistes.

L'entreprise doit donc être particulièrement vigilante aux facteurs de risque communément reconnus comme susceptibles de favoriser ces faits ou ces agissements.

Il est généralement conseillé de prévoir en amont une procédure écrite de traitement des signalements.

.....● **Cultiver un climat de coopération plutôt que de compétition**

- Éviter de créer des situations de compétition entre les salariés, afin de ne pas inciter à des comportements d'intimidation pour neutraliser les collègues.
- Avoir des procédures de reconnaissance transparentes et équitables.
- Favoriser les relations d'entraide.
- Valoriser les réalisations collectives.

.....● **Réduire les déséquilibres de genre**

- Tendre vers une mixité de genre dans les différents métiers ou postes de l'entreprise.
- Se doter de mesures structurelles d'égalité professionnelle femmes/hommes.
- Mettre en avant les réussites aussi bien des hommes que des femmes.
- Éviter les dress codes imposés genrés.
- Faciliter aussi bien pour les femmes que pour les hommes la conciliation travail et vie familiale.
- Combattre l'instauration ou le maintien d'une culture « virile » (par exemple les femmes qui préparent le café pour la réunion).

.....● **Afficher clairement que ces faits ne sont pas acceptables**

- Rappeler les règles en vigueur dans l'entreprise.
- Faire connaître les sanctions disciplinaires encourues.



.....● **Sensibiliser les salariés et former les managers**

→ Le fait d'informer et de former le personnel favorise une culture d'entreprise exempte de ces agissements. Les managers, acteurs relais de prévention de ce risque, doivent pouvoir repérer et identifier ces agissements inadaptés et les facteurs pouvant les favoriser.

Les référents harcèlement sexuel

Depuis le 1^{er} janvier 2019, des référents harcèlement sexuel doivent être désignés à la fois par l'employeur (obligatoire pour les entreprises de plus de 250 salariés) et par les représentants du personnel (dès qu'un comité social et économique (CSE) est présent dans l'entreprise). Le référent désigné par l'employeur est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Que faire en cas de **signalement** ?



En cas de signalements de **harcèlement sexuel** ou d'**agissements sexistes**, l'employeur ne doit pas les minimiser, encore moins les ignorer.

.....● **L'employeur :**

- doit mener une enquête dans les deux mois qui suivent le signalement pour déterminer la réalité des faits, en vue de les faire cesser et de sanctionner l'auteur le cas échéant ;
- met en place si besoin des mesures conservatoires pour protéger la victime potentielle ;
- adresse les salariés qui seraient éprouvés par le signalement de tels faits vers le service de prévention et de santé au travail ;
- conseille et oriente les salariés dans leurs droits ou dans la mise en œuvre de démarches adaptées et les incite à porter plainte, en particulier dans les cas les plus graves ;
- veille à agir avec discrétion afin de protéger la dignité et la vie privée de l'ensemble des personnes impliquées ;
- doit avoir une écoute neutre et bienveillante et ne pas porter de jugement personnel.

.....● **Si les faits sont avérés :**

- une sanction disciplinaire doit être prononcée à l'égard de l'auteur des faits ;
- il est important de protéger la victime d'éventuelles représailles de la part de salariés qui seraient « solidaires » de l'auteur des faits ;
- si l'auteur des faits, sanctionné, reste dans l'entreprise et qu'aucune récidive de sa part n'est constatée, il faut veiller à ce que ses conditions de travail ne se dégradent pas au point de constituer un risque d'atteinte à sa santé ;
- des actions de prévention pourront être mises en place, sur la base des facteurs de risque liés à l'organisation du travail et identifiés au cours de l'enquête, afin qu'une telle situation ne se reproduise pas.

.....● **Si les faits ne sont pas avérés :**

- les plaintes sont peut-être révélatrices d'un mal-être qu'il est important de prendre en compte ;
- en aucun cas l'auteur du signalement ne doit être sanctionné (sauf en cas de mauvaise foi ou d'intention de nuire de sa part) ni mis à l'écart. Au contraire, il est nécessaire de l'accompagner ;
- il convient de veiller à ce qu'un salarié qui serait accusé à tort puisse retrouver sa place au sein du collectif de travail.

**Encourager le signalement de cas de harcèlement sexuel
ou d'agissements sexistes**

Les cas de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes au travail ne sont pas toujours signalés, car les salariés peuvent se montrer réticents à cet égard.

L'employeur doit créer un environnement favorable où les salariés se sentent en sécurité pour parler sans crainte sur ces faits. Il est tenu d'établir des procédures de signalement accessibles et de veiller à ce que les salariés sachent comment signaler les actes de harcèlement sexuel ou les agissements sexistes et à qui s'adresser.





Pour aller plus loin

Disponibles sur www.inrs.fr

- **Dossier web** « Harcèlement sexuel et agissements sexistes »
- **Focus juridique** « Référé harcèlement sexuel »
- **Dépliant** *Risques psychosociaux. En parler pour en sortir*, ED 6251
- **Affiches sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes** : réf. AD 900, AD 901, AD 902, AD 903, AD 904, AZ 905



Institut national de recherche et de sécurité
pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
65, boulevard Richard-Lenoir 75011 Paris • Tél. 01 40 44 30 00 • info@inrs.fr

Édition INRS ED 6520

1^{re} édition | août 2023 | 3 000 ex. | ISBN 978-2-7389-2847-4
Illustration et conception graphique : Éva Minem • Imprimerie Monsoise

L'INRS est financé par la Sécurité sociale
Assurance maladie - Risques professionnels

www.inrs.fr

[YouTube](#)

