

## COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Paris, le 22 novembre 2022

### **Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail « Ne pas banaliser, prévenir et rester vigilant »**

**Problématique sociétale et de santé au travail, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont parfois banalisés, voire favorisés par certaines organisations de travail. Comment reconnaître des faits de harcèlement sexuel et des agissements sexistes au travail ? Quelles sont les conditions qui peuvent favoriser de tels actes ? Comment éviter leur survenue ?... Pour répondre aux questions des entreprises, l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) met à leur disposition un nouveau dossier en ligne et leur rappelle l'importance de rester vigilantes par rapport aux facteurs de risques qui favorisent ces comportements.**

Dans le Code du travail, il existe deux types de harcèlement sexuel<sup>1</sup> : la répétition de propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste et toute forme de pression grave, même non répétée, exercée en vue d'obtenir un acte de nature sexuelle. Il est plus compliqué de repérer ce que sont les agissements sexistes et de lutter contre, car comme l'explique Valérie Langevin, psychologue du travail et expert d'assistance conseil à l'INRS : « *ils sont souvent banalisés. C'est pourquoi, on distingue plusieurs catégories depuis les agissements ouvertement hostiles jusqu'à des propos plus ambivalents du type : « à ce poste, il y a beaucoup de pression. Il ne peut pas être tenu par une femme, c'est trop difficile ».*

#### **« Ne pas minorer ou banaliser »**

Les milieux de travail très hiérarchisés ou très compétitifs avec une mise en concurrence entre salariés peuvent encourager des agissements sexistes ou de harcèlement sexuel. La faible mixité dans certains secteurs, métiers ou équipes joue aussi un rôle important. Les conséquences à long terme sur la santé physique et mentale des salariés, leur rapport au travail, leur rémunération, mais également sur leurs carrières peuvent être dévastatrices. L'impact sur l'image et le fonctionnement des entreprises (absentéisme, turnover, ambiance de travail...) peut également être important.

*« Il faut être particulièrement vigilant aux facteurs de risque, c'est-à-dire encourager la coopération entre salariés plutôt que la compétition, constituer des équipes mixtes dans la mesure du possible et afficher une tolérance zéro par rapport à ces agissements. Ne surtout pas banaliser ou laisser passer ce type de dérapage. »* résume Valérie Langevin.

#### **L'engagement de la direction, indispensable à une démarche de prévention**

Comme pour tous les autres risques professionnels, les risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes doivent obligatoirement faire l'objet d'une démarche d'évaluation et de prévention de la part de l'employeur. « *Au-delà de l'évaluation, l'employeur a également une*

---

<sup>1</sup> Art L.1153-1 du Code du Travail modifié par la loi n°2021-1018 du 2 août 2021.

*obligation d'information réglementaire. Il doit notamment informer par tout moyen les salariés de l'interdiction du harcèlement sexuel dans l'entreprise et rappeler, a minima, les dispositions du Code du travail dans le règlement intérieur.* » souligne Thomas Nivelet, chargé d'études juridiques à l'INRS.

L'employeur peut aller plus loin en organisant une sensibilisation du personnel ou une formation des managers en tant qu'acteurs relais de prévention de ce risque. « *L'engagement de la direction ainsi que l'implication des représentants du personnel comme le référent harcèlement sexuel<sup>2</sup> sont évidemment des critères indispensables de réussite de la démarche.* » rappelle Thomas Nivelet. Les actions de sensibilisation ou de formation permettent à la fois de faire évoluer les comportements ou les normes ambiantes et d'aider au repérage des cas de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

### **Face à un signalement, comment agir ?**

En amont de la survenue de cas de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, il est recommandé de prévoir une procédure écrite de traitement des cas qui précise les modalités de signalement, d'enquête, d'accompagnement des victimes et les sanctions encourues. Cette procédure doit aussi être portée à la connaissance de l'ensemble des salariés.

*« Si malgré les mesures de prévention mises en place, des faits de harcèlement sexuel ou des agissements sexistes sont rapportés, l'employeur doit y mettre un terme et le cas échéant appliquer des sanctions. »* précise Thomas Nivelet.

Pour y parvenir, il peut notamment diligenter une enquête. Ainsi, elle pourra permettre d'identifier les facteurs de risques susceptibles de favoriser des faits de harcèlement sexuel ou des agissements sexistes et contribuer au travail de prévention. « *Suite à un signalement, faire cesser l'exposition à de tels actes ne suffit pas à répondre à l'obligation de prévention de l'employeur. Il faudra reporter les éléments de l'enquête dans le document unique<sup>3</sup> et mettre en place des mesures de prévention adaptées.* » conclut Thomas Nivelet.

Dans ce type de démarche, l'accompagnement de la Direction et des salariés par le Comité social et économique (CSE), le service de prévention et de santé au travail ou tout autre acteur de prévention externe ou interne à l'entreprise est vivement recommandé.

#### **Harcèlement sexuel et agissements sexistes, des RPS comme les autres ?**

On entend souvent parler de risques psychosociaux ou RPS, mais sait-on réellement ce que cela recouvre ? Et surtout comment les prévenir ? C'est pourquoi l'INRS a organisé cette année, plusieurs événements : un [plateau TV](#) sur les RPS dans le cadre du télétravail, une [table-ronde sur l'amélioration des conditions de travail en Ehpad](#), ainsi qu'un dossier dédié à cette thématique dans [Travail & Sécurité](#), la revue mensuelle de l'INRS. Une [campagne de communication](#) à destination des managers a également été lancée en juin 2022.

Prochains temps forts : une table ronde en ligne sur le thème [« Risques psychosociaux : les dirigeants d'entreprise, des acteurs majeurs de la prévention »](#) le 6 décembre 2022 à 11h et un colloque sur l'avancée des connaissances pour la prévention des RPS. le 27 juin 2023.

<sup>2</sup> Dans toutes les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur doit désigner un référent harcèlement sexuel. Celui-ci est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. En complément du référent désigné par l'entreprise, un référent doit être désigné par le CSE, parmi ses membres (art L.1153-5-1 et L.2314-1 du Code du Travail).

<sup>3</sup> En France, le document unique, ou document unique d'évaluation des risques professionnels (DU ou DUERP) est la transposition par écrit de l'évaluation des risques, imposée à tout employeur par le Code du travail (art. R. 4121-1).

## Pour en savoir +

**Dossier Web INRS « [Harcèlement sexuel et agissements sexistes](#) » : définitions, exemples, conséquences, réglementation...**

[Référénts harcèlement sexuel : quelles missions ? quels statuts ?](#)

**Contact Presse : Marie-Eva PLANCHARD - 01 40 44 14 40 - [marieeva.planchard@inrs.fr](mailto:marieeva.planchard@inrs.fr)**

**A propos de l'INRS** : L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) est une association loi 1901, créée en 1947 sous l'égide de la CNAM, administrée par un Conseil paritaire (employeurs et salariés). De l'acquisition de connaissances jusqu'à leur diffusion, en passant par leur transformation en solutions pratiques, l'Institut met à profit ses ressources pluridisciplinaires pour diffuser une culture de prévention dans les entreprises et proposer des outils adaptés à la diversité des risques professionnels. L'action de l'INRS s'articule autour de quatre missions complémentaires : études et recherche, assistance, formation, information. L'INRS, c'est aujourd'hui 579 collaborateurs répartis sur deux sites : à Paris (209 personnes) et en Lorraine (370 personnes). L'INRS est financé par la Sécurité Sociale – Accidents du travail / Risques professionnels.

Notre métier, rendre le vôtre plus sûr

Et pour suivre l'actualité de l'INRS : [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr) ; [www.twitter.com/INRSfrance](https://www.twitter.com/INRSfrance)

[www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

YouTube

