VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

Guide pratique

Identifier • accueillir • protéger • prévenir • négocier



UNSA Officiel

VERSION SEPTEMBRE 2026

UNION NATIONALE
DES SYNDICATS AUTONOMES



INTRODUCTION

Les violences sexistes et sexuelles au travail portent atteinte aux droits fondamentaux, à la dignité, à la santé et à l'égalité professionnelle. Elles ne relèvent pas d'un problème individuel : elles interrogent l'organisation du travail, les rapports de pouvoir et la capacité de l'employeur à prévenir et faire cesser les violences.

Ce guide a pour objectif de fournir des repères juridiques accessibles et, surtout, des outils syndicaux concrets pour :

- → Comprendre et qualifier les différentes formes de VSST ;
- → Accueillir la parole sans minimiser ni culpabiliser ;
- → Protéger les victimes et les témoins ;
- → Agir sur le DUERP et la prévention ;
- → Négocier des droits, des procédures, des moyens et des indicateurs.

« LES VSST NE SONT PAS UNE AFFAIRE PRIVÉE : CE SONT DES VIOLENCES ET UN RISQUE PROFESSIONNEL. »

CONSEIL UNSA

LE FIL ROUGE



- → Prévenir avant les faits.
- → Éloigner le risque, pas la victime.
- → Créer des droits réellement utilisables.
- → Donner des moyens aux représentant·es du personnel.

LE CONTINUUM DES VIOLENCES

Les VSST peuvent aller de comportements sexistes banalisés jusqu'aux violences sexuelles les plus graves. Nommer correctement les faits permet de choisir les bons leviers de protection et d'action.

L'agissement sexiste

Comportement lié 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.

- → Remarques sur les compétences « parce que femme/homme » ;
- → Stéréotypes, infantilisation, remarques sur la tenue ou le corps ;
- → Blagues ou propos sexistes répétés.

Le harcèlement sexuel

Propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés portant atteinte à la dignité ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante. Une pression grave, même unique, visant à obtenir un acte de nature sexuelle est également assimilée au harcèlement sexuel.

- → Invitations insistantes malgré un refus ;
- → Messages ou images à caractère sexuel ;
- → Chantage à l'emploi, à la promotion, à la notation ou à la titularisation.

L'agression sexuelle

Atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

- → Attouchements imposés ;
- → Baisers forcés ;
- → Contacts sexuels non consentis.

Le violentomètre UNSA

COMPORTEMENTS RESPECTUEUX	SEXISME ORDINAIRE	HARCÈLEMENT SEXUEL COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS	AGRESSION SEXUELLE	VIOL / TENTATIVE DE VIOL
• Utiliser un langage inclusif et respectueux • Faire preuve d'écoute et valoriser les idées de chacun·e • Respecter la vie privée de ses collègues • Féliciter un·e collègue pour ses compétences, pas pour son apparence • Demander le consentement pour tout contact physique ex. : « *Est-ce que je peux te faire une accolade ?* » **Attitudes professionnelles** basées sur le respect, l'écoute, et l'égalité. **Effet :** environnement sain et égalitaire.	• Commentaires sur la tenue ou l'apparence physique, regards insistants, minimisation ou moqueries envers des remarques sur le sexisme • Interruption systématique des femmes en réunion • Utilisation de surnoms non professionnels, «*ma belle*», «*poupée*», injonctions à sourire ou à être «*plus féminine*» **Comportements ou propos** souvent banalisés qui véhiculent des stéréotypes de genre. **Effet :** crée un climat hostile, dévalorise les personnes, entretient les inégalités.	• Réflexions ou questions insistantes sur la vie sexuelle • Messages à connotation sexuelle • Regards appuyés, gestes intrusifs (main sur l'épaule, proximité excessive) • Affichage ou partage d'images pornographiques sur le lieu de travail • Chantage à l'embauche ou à la promotion **Comportements ou propos** à connotation sexuelle, même non répétés, non désirés. **Effet :** atteinte à la dignité, stress, isolement, peur, sentiment d'insécurité. **C'est un délit pénal**, avec circonstances aggravantes si les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité de ses fonctions. S'il est commis par un salarié, cela est passible d'une sanction disciplinaire.	• Caresser, embrasser ou toucher une personne sans son accord • Frotter intentionnellement son corps contre quelqu'un • Bloquer le passage pour forcer un contact • Exhibitionnisme, harcèlement de rue, voyeurisme **Comportement ou propos** à caractère d'agression sexuelle englobant des actes ou des paroles non consentis à connotation sexuelle, portant atteinte à l'intégrité, à la dignité ou à la sécurité d'une personne. **Effets :** psychologiques, physiques, sociaux et professionnels graves, tant à court qu'à long terme. **C'est un délit punissable par la loi** qui peut entrainer des sanctions pénales, disciplinaires et des dommages et intérêts à verser à la victime	• Imposition d'une pénétration sexuelle non consentie, par contrainte physique ou morale • Bloquer, maintenir ou menacer la victime pour l'empêcher de fuir • Tenter d'introduire un objet ou une partie du corps sans consentement • User de l'alcool, de drogues ou de somnifères pour rendre la victime vulnérable • Menacer de violences, de représailles, de divulgation d'intimité **Effets :** psychologiques, physiques, sociaux et professionnels graves, tant à court qu'à long terme. **C'est un crime puni** jusqu'à 20 ans de prison. Tentative de viol = même peine que le viol. Les victimes peuvent demander une protection juridique et psychologique, une aide financière et un accompagnement associatif spécialisé



LE HARCÈLEMENT SEXUEL ENVIRONNEMENTAL OU D'AMBIANCE

Un environnement de travail peut devenir hostile, humiliant ou dégradant sans qu'une personne soit directement ciblée. Les propos, images, blagues ou discussions à connotation sexuelle ou sexiste peuvent être subis par toutes les personnes qui y sont exposées.

- → Blagues sexuelles quotidiennes dans un atelier ;
- → Commentaires récurrents sur le corps ou la vie sexuelle ;
- → Affichage ou circulation de contenus pornographiques ou sexualisés ;
- → Tolérance managériale face à des propos sexistes ;
- → Mise en cause des personnes qui alertent.

« CE N'EST PAS PARCE QUE PERSONNE N'EST NOMMÉMENT VISÉ QUE PERSONNE NE SUBIT LE CLIMAT. »

CONSEIL UNSA



RÉFLEXE SYNDICAL

- → Ne pas attendre une plainte individuelle pour agir.
- → Traiter le climat de travail comme un risque collectif.
- → Faire inscrire les situations d'exposition et les mesures de prévention dans le DUERP.



ACCUEILLIR LA PAROLE ET PROTÉGER

LES 6 RÉFLEXES

- → Écouter sans interrompre ni mettre en doute.
- → Reconnaître la gravité potentielle des faits.
- → Recueillir les faits utiles sans imposer un interrogatoire.
- → Identifier les risques immédiats et les besoins de protection.
- → Informer sur les options et les personnes ressources.
- → Respecter le rythme et les choix de la personne, sauf urgence de protection.

À éviter

- → *« Pourquoi tu n'as pas dit non ? »*
- → *« Tu es sûre ? »*
- → *« Il est comme ça avec tout le monde. »*
- → *« Vous devriez régler ça entre vous. »*

« CE N'EST PAS À LA VICTIME DE S'ADAPTER. »

SE PROTÉGER

La priorité est de faire cesser l'exposition au risque tout en évitant que la victime supporte seule les conséquences organisationnelles du signalement.

- → Éloignement prioritaire de la personne mise en cause lorsque cela est possible ;
- → Aménagement choisi des horaires, du poste, du lieu ou télétravail ;
- → Maintien intégral de la rémunération, des primes et de l'ancienneté ;
- → Soutien médical, psychologique, social et juridique ;
- → Protection des témoins et des personnes ayant accompagné le signalement ;
- → Suivi du retour au travail et garantie de non-pénalisation de carrière.

CONSEIL UNSA



RÉFLEXE SYNDICAL

- → La santé est prioritaire.
- → Une mesure de protection ne doit pas devenir une sanction indirecte.
- → Toute décision doit être réévaluée avec la personne concernée.

CADRE JURIDIQUE ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité et de protection de la santé physique et mentale. Il doit prévenir les risques, faire cesser les faits et protéger les personnes concernées.

- → Prévenir les agissements sexistes et le harcèlement sexuel ;
- → Informer et former ;
- → Réagir dès qu'il a connaissance de faits potentiels ;
- → Prendre des mesures immédiates de protection ;
- → Mener, lorsque nécessaire, une enquête interne impartiale ;
- → Protéger contre les représailles ;
- → Sanctionner lorsque les faits sont établis.

LES ACTEURS

- → CSE et référent·e harcèlement sexuel/agissements sexistes ;
- → Référent·e employeur dans les entreprises d'au moins 250 salarié·es ;
- → Médecine du travail ;
- → Inspection du travail ;
- → Organisations syndicales ;
- → Défenseur des droits et associations spécialisées.

PRÉVENIR : INTÉGRER LES VSST AU DUERP

Les VSST doivent être évaluées comme un risque professionnel. Le diagnostic doit partir du travail réel et des situations d'exposition, et non seulement des signalements déjà connus.

SITUATIONS À ANALYSER

- → Travail isolé, fermeture tardive et horaires atypiques ;
- → Déplacements, séminaires et hébergements ;
- → Relation au public, aux usagers ou aux clients ;
- → Interventions au domicile de tiers ;
- → Alternance, stage, intérim, sous-traitance et forte dépendance hiérarchique ;
- → Équipes très masculinisées et culture de blagues sexualisées ;
- → Messageries, réseaux internes et cyberharcèlement.

SITUATION	MESURES À INSCRIRE / NÉGOCIER
Travail isolé	Binôme, alerte, éclairage, procédure d'intervention.
Séminaires	Chambres individuelles, transport retour, règles de comportement.
Relation au public	Procédure face aux propos sexistes, relais hiérarchique, traçabilité.
Numérique	Règles messageries, conservation des preuves, canal d'alerte.



RÉAGIR : SIGNALER, CONSERVER, ÊTRE ACCOMPAGNÉ-E

CONSERVER LES ÉLÉMENTS

- → Mails, SMS et captures d'écran ;
- → Journal de bord daté ;
- → Documents professionnels ;
- → Témoignages écrits ;
- → Certificats médicaux et arrêts de travail ;
- → Éléments relatifs aux changements de poste, notation, objectifs ou carrière.

LE SIGNALEMENT

- → Prévoir plusieurs canaux indépendants ;
- → Permettre un signalement oral ou écrit ;
- → Accuser réception rapidement ;
- → Permettre l'accompagnement par un représentant syndical ou une personne de confiance ;
- → Garantir confidentialité, traçabilité et protection contre les représailles.

CONSEIL UNSA



NE PAS RESTER SEUL-E

- → Contacter l'UNSA.
- → Se faire accompagner aux entretiens.
- → Consulter la médecine du travail.
- → Demander un soutien juridique si nécessaire.

L'ENQUÊTE INTERNE

L'accord collectif ou le protocole interne doit organiser l'enquête avant qu'une situation ne survienne. L'objectif est d'éviter l'improvisation et les conflits d'intérêts.

- → Qui décide l'ouverture de l'enquête et dans quel délai ?
- → Qui enquête et avec quelles garanties d'impartialité ?
- → Comment les auditions sont-elles conduites ?
- → Comment la personne peut-elle être accompagnée ?
- → Comment les pièces et données sont-elles conservées ?
- → Comment la victime est-elle informée des étapes et des suites ?
- → Quelles mesures correctrices et disciplinaires sont prévues ?

CLAUSE DE DÉLAI À NÉGOCIER

« Tout signalement fait l'objet d'un accusé de réception dans les 48 heures ouvrées. Une première évaluation des risques et des mesures de protection intervient dans les cinq jours ouvrés. Lorsqu'une enquête est nécessaire, elle est engagée sans délai selon une procédure impartiale, confidentielle et contradictoire. »

NÉGOCIER UN ACCORD VSST

Pour l'UNSA, un bon accord ne se contente pas de rappeler la loi : il organise la prévention, crée des droits, fixe des délais, attribue des moyens et prévoit un suivi paritaire.



LES CHAPITRES INDISPENSABLES

- → Diagnostic et articulation avec le DUERP ;
- → Prévention primaire et organisation du travail ;
- → Formation obligatoire et régulière ;
- → Référent·es avec temps et moyens ;
- → Signalement et enquête ;
- → Mesures immédiates de protection ;
- → Droits des victimes ;
- → Violences conjugales et intrafamiliales ;
- → Sanctions et mesures correctrices ;
- → Indicateurs, budget, commission de suivi et clause de revoyure.

CLAUSE GÉNÉRALE

« L'employeur reconnaît les violences sexistes et sexuelles comme un risque professionnel devant faire l'objet d'une politique de prévention primaire, d'un dispositif de signalement accessible, de mesures immédiates de protection et d'un suivi paritaire annuel. »



CRÉER DES DROITS POUR LES VICTIMES

- Autorisations d'absence rémunérées pour les démarches médicales, psychologiques, judiciaires, administratives et sociales ;
- Maintien intégral de la rémunération pendant les mesures de protection ;
- Télétravail, adaptation d'horaires ou changement de lieu à la demande de la victime ;
- Accompagnement psychologique et juridique financé ;
- Prise en charge des frais utiles ;
- Garantie de non-pénalisation de l'évaluation, de la formation, de la promotion et de la carrière.

« PROTÉGER UNE VICTIME, CE N'EST PAS L'ÉLOIGNER DE SON EMPLOI : C'EST LUI PERMETTRE DE LE CONSERVER EN SÉCURITÉ. »

VIOLENCES CONJUGALES : LE TRAVAIL PEUT PROTÉGER

Les violences conjugales ont des conséquences professionnelles : absences, surveillance, appels, danger à proximité du lieu de travail, démarches judiciaires, administratives ou de logement. L'accord collectif peut créer des protections concrètes.

- Jours ou autorisations d'absence rémunérés ;
- Modification urgente des horaires et du lieu de travail ;
- Télétravail lorsque pertinent ;
- Mobilité géographique facilitée ;
- Changement de numéro, mail ou coordonnées professionnelles ;
- Filtrage des appels et sécurisation de l'accueil ;
- Confidentialité de l'adresse personnelle ;
- Accompagnement social, logement, juridique et psychologique.

CLAUSE TYPE

« La personne victime de violences conjugales ou intrafamiliales peut bénéficier, à sa demande, d'aménagements temporaires d'horaires, de télétravail, de mobilité ou de changement de coordonnées professionnelles, ainsi que d'autorisations d'absence rémunérées pour les démarches liées aux violences. Ces mesures ne peuvent entraîner aucune pénalisation professionnelle. »



ACTUALITÉ 2026 : LA PROPOSITION DE LOI INTÉGRALE

La proposition de loi n°2169, déposée le 2 décembre 2025, vise une réponse globale aux violences sexistes et sexuelles faites aux femmes et aux enfants. En 2026, le débat porte notamment sur la prévention, la protection des victimes et la création de droits facilitant leurs démarches.

CONSEIL UNSA



ATTENTION

- → Le texte n'est pas encore intégralement le droit applicable.
- → En formation et en négociation, distinguer les obligations déjà en vigueur, les mesures proposées par le texte et les revendications UNSA.

DANS LE MONDE DU TRAVAIL, LES ENJEUX À SUIVRE

- → Autorisations d'absence rémunérées pour les démarches liées aux violences ;
- → Renforcement de la prévention et du repérage ;
- → Meilleure protection des victimes de violences conjugales ou intrafamiliales ;
- → Information et protection dans la Fonction publique ;
- → Responsabilisation accrue des employeurs.

LES REVENDICATIONS UNSA

- → Faire des VSST un sujet obligatoire de négociation dans le privé comme dans la Fonction publique.
- → Intégrer réellement les VSST au DUERP et au programme de prévention.
- → Rendre la formation obligatoire et régulière pour les salarié·es, managers, RH, élu·es et référent·es.
- → Donner aux référent·es du temps, des moyens et une formation adaptée.
- → Généraliser des dispositifs de signalement accessibles, confidentiels et protecteurs.
- → Encadrer l'enquête interne et fixer des délais conventionnels.
- → Protéger immédiatement victimes et témoins contre les représailles.
- → Créer des autorisations d'absence rémunérées.
- → Sécuriser l'emploi, la rémunération et la carrière.
- → Prendre en compte les violences conjugales et intrafamiliales.
- → Prévoir des indicateurs, un budget et un suivi paritaire.
- → Sanctionner les faits établis et corriger les défaillances de prévention.

« PRÉVENIR • PROTÉGER • ACCOMPAGNER NÉGOCIER • SANCTIONNER »



BOÎTE À OUTILS DU/DE LA NÉGOCIATEUR·RICE

INDICATEURS À OBTENIR

- → Taux de personnels formés par catégorie ;
- → Nombre de signalements anonymisés et typologie des faits ;
- → Délais moyens de première réponse et de traitement ;
- → Nombre de mesures de protection ;
- → Nombre d'enquêtes et suites globales ;
- → Usage des autorisations d'absence et aménagements ;
- → Budget prévention/accompagnement ;
- → Évaluation régulière du climat de travail.

AVANT DE SIGNER

- ☐ Le diagnostic part-il du travail réel et du DUERP ?
- ☐ Les alternant·es, stagiaires, intérimaires et prestataires sont-ils couverts ?
- ☐ Les référent·es ont-ils du temps et des moyens ?
- ☐ Les délais sont-ils écrits ?
- ☐ L'enquête est-elle encadrée ?
- ☐ La protection évite-t-elle de pénaliser la victime ?
- ☐ Des droits existent-ils pour les violences conjugales ?
- ☐ Un budget et des indicateurs sont-ils prévus ?
- ☐ Le suivi est-il paritaire ?
- ☐ Une clause de revoyure existe-t-elle ?





RÉFÉRENCES ESSENTIELLES

- Code du travail : L.1153-1 et suivants ; L.4121-1 et suivants ; L.1153-5-1.
- Convention OIT n°190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.
- Cour de cassation, 28 mai 2026, n°24-22.754 : environnement humiliant, dégradant ou hostile.
- Proposition de loi n°2169 du 2 décembre 2025 dite « loi intégrale » : texte en cours de parcours législatif en août 2026.

UN BON ACCORD SE MESURE AUX DROITS CRÉÉS, AUX MOYENS CONSACRÉS ET À LA CAPACITÉ DES SALARIÉ·ES À UTILISER RÉELLEMENT LES DISPOSITIFS.



L'UNSA,
Votre alliée du quotidien

CONTACT

unsa.org

UNSA officiel