



LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

Les violences de genre traversent l'ensemble de la société. Dans le monde du travail, elles sont aussi une réalité. Qu'il s'agisse de sexisme ordinaire, de harcèlement sexuel ou de violences physiques et sexuelles, elles ont un impact important sur les femmes qui les subissent et sur l'environnement de travail général, pouvant aller de la réduction des opportunités d'insertion et d'émancipation à la mise en danger physique.

Les SIAE, comme toutes les autres entreprises, y sont confrontées. La présence minoritaire des femmes dans certaines filières, leur précarité économique et administrative les expose davantage aux violences sexistes et sexuelles. En être conscient·e·s permet de mieux repérer ces comportements et donc de mieux les combattre, pour un environnement de travail qui donne à toutes et tous les mêmes possibilités d'avancer.

Dans cette fiche vous retrouverez une définition des violences sexistes et sexuelles dans le cadre professionnel, les obligations des employeurs face à ce phénomène, mais aussi mes leviers qui les aident à les combattre.

Rappelons que les hommes peuvent également être victimes de violences sexistes et sexuelles. Les données nationales et internationales témoignent cependant d'une prévalence très importante de ces violences à l'encontre des femmes, qui en sont 3 fois plus souvent victimes. Dans 98% des cas, les auteurs de ces violences sont des hommes (enquête de l'INSEE novembre 2013 femmes et hommes face aux violences).

Les auteur·e·s de ces violences sont le plus souvent des collègues, puis l'employeur·e ou le ou la supérieur·e hiérarchique.

Définir les violences sexistes et sexuelles au Travail

Pour prévenir le sexisme, il faut savoir le reconnaître, chez soi-même comme chez les autres. Il existe aujourd'hui des définitions assez précises des différentes formes d'agissements et de violences sexistes dans le cadre professionnel.

A. Du sexisme ordinaire à l'injure sexiste

Le sexisme désigne « *les croyances et comportements qui tendent à stigmatiser ou à délégitimer les femmes en raison de leur sexe.* »¹ **L'agissement sexiste** est, lui, défini par la loi : il s'agit de « ***tout agissement 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*** », tel que décrit dans le code du travail (Art. 1142-2-1).

1 [Guide pour comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail](#), Délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle et MIPROF, 2018.

Concrètement, il peut s'agir de remarques, incivilités, et/ou de comportements discriminants ayant lieu en raison du sexe de la personne. Les agissements sexistes sont la manifestation du sexisme ordinaire, un terreau qui légitime les inégalités entre les femmes et les hommes, et qui crée un environnement de travail hostile et humiliant vis-vis des femmes.

Exemples

- Un chef d'équipe qui ignore délibérément les questions d'une de ses collègues alors qu'il écoute celles de ses collègues masculins.
- Critiquer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine » ou un homme parce qu'il n'est pas « viril », ce qu'on appelle aussi « police des codes sociaux du sexe ».
- Attribuer des qualités à une femme ou à un homme en raison de son sexe : « douceur », « écoute » pour une femme, « autorité » ou « force » pour un homme.
- Les inégalité en matière de salaire, d'avancement, de recrutement...

Lorsque cette remarque insultante a lieu dans l'espace public, il s'agit d'injure publique à caractère sexuel ou sexiste. Cette injure peut avoir été prononcée par son auteur à la victime sans présence d'un tiers (par SMS par exemple) ou devant un cercle restreint de personnes partageant le même intérêt, que la personne visée soit présente ou non.

B. Le harcèlement sexuel

Il en existe deux types :

1. L'abus d'autorité

« **Pression grave, même non répétée, dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle** », article L.1153-1 du code du travail.

Exemple

- Un responsable demande à une employée un acte sexuel en échange d'un changement de ses horaires, ou menace une personne de licenciement si elle refuse de coucher avec lui.

NB : Le harcèlement sexuel n'est pas nécessairement le fait d'un supérieur hiérarchique à l'encontre d'un.e subordonné.e.

2. Les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés

« **Les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante** », article L.1153-1 du code du travail.

Aux yeux de la loi, le mot « répété » s'applique à partir de **2 agissements**. La loi n'exige pas que le consentement de la victime ait été exprimé de façon expresse et explicite : **le silence n'est pas un consentement**.

Exemples

- Propos, plaisanteries obscènes, propos familiers à connotation sexuelle ou sexiste, mise en évidence de textes, images, vidéos, objets à caractère sexuel ou pornographique.
- Remarques répétées sur la tenue, sifflements, actes sexuels mimés, regards insistants.
- Cadeaux nombreux et gênants malgré les refus.
- Propositions incessantes, propos ou questions d'ordre intime.

C. Les violences sexuelles

Agression sexuelle : il s'agit de l'ensemble des attouchements sexuels commises avec **violence, contrainte, menace ou surprise**, sur l'une des 5 parties du corps suivantes : seins, fesses, bouche, sexe et cuisses (article 222-27 et suivants du code pénal).

La peine encourue pour ces actes est de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende, et peut doubler s'il y a des circonstances aggravantes.

Viol :

Le viol est un crime. Il s'agit de « **tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise** » (art. 222-23 du code pénal).

La peine encourue est de 15 ans de réclusion criminelle, voire 20 ans en cas de circonstances aggravantes.

Exemples de circonstances aggravantes

- Abus d'autorité
- Acte commis en raison de l'identité ou de l'orientation sexuelle de la victime
- Vulnérabilité de la personne victime due à son âge, un handicap, un état de grossesse...)

D. Notions pour comprendre le mécanisme des violences sexistes et sexuelles

Le continuum des violences sexistes et sexuelles

Cette expression désigne le fait que les différents actes décrits ci-dessus sont liés. Plus le climat d'entreprise encourage les remarques et blagues sexistes (agissements sexistes), plus « "en pratique, les frontières sont minces entre ces différentes notions : un climat d'entreprise encourageant les remarques et blagues sexistes (agissement sexiste) peut faciliter l'émergence de propos non désirés à connotation sexuelle (harcèlement sexuel) pouvant alterner avec des attouchements de nature sexuelle (agression sexuelle). C'est pourquoi **Un employeur, au titre de son obligation générale en matière de santé et de sécurité, doit veiller à protéger ses salarié·e·s contre l'ensemble de ces agissements.** »².

2 [Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner](#). Guide pratique et juridique du ministère du travail, 2019.

Le consentement

Le consentement signifie que tout acte sexuel doit être accepté volontairement par les deux personnes concernées. Il peut être verbal ou non verbal, mais le silence ne vaut pas consentement. Il doit être libre, éclairé et donné personnellement. Il n'y a pas consentement si celui-ci est donné par une personne qui n'en a pas la capacité, par exemple si elle est inconsciente ou si elle a subi des violences, une menace, une contrainte physique ou morale. Le consentement peut être retiré à tout moment.

L'emprise

Il n'y a pas de profil type d'agresseur ou de harceleur : tous les âges, catégories professionnelles, cultures sont concernées. La plupart du temps, l'agresseur met en place des stratégies pour assurer sa domination de la victime et assurer son impunité. Cette stratégie vise à mettre la victime « sous emprise » : instauration d'un climat de confiance et d'intimité dépassant le cadre professionnel, isolement physique, changements d'attitude entre bienveillance et violence, menaces, pression, humiliation, isolement de la victime qui peut mener à un rejet par ses autres collègues, dévalorisation, manipulation, culpabilisation de la victime... Tous ces comportements créent une relation d'emprise : la victime est dépendante du bon vouloir de son agresseur.

Pourquoi agir contre les violences sexistes et sexuelles ?

A. Le cadre légal : quelles obligations pour l'employeur en matière de violences au travail ?

La loi du 8 août 2016, intègre la prévention des agissements sexistes dans les principes généraux de prévention. L'employeur est tenu d'intégrer dans la planification des risques professionnels, la prévention des agissements sexistes. Il doit tenir compte de ce risque, au même titre que celui lié au harcèlement moral ou sexuel, notamment dans l'organisation du travail, les conditions de travail et les relations sociales (art. L4121-2 modifié).

Article L.1153-5 alinéa 1 du code du travail : « **L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner** », quels que soient la taille et le secteur de l'entreprise : obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre le harcèlement sexuel sous peine de voir sa responsabilité engagée devant le juge civil :

- Mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès que vous en êtes informé
- Mesures de prévention spécifiques au titre de l'obligation générale en matière de sécurité et de santé au travail

Autrement dit, le fait de mettre fin au harcèlement sexuel dont est victime un ou une salarié·e ne suffit pas à vous dégager de votre responsabilité, si vous n'avez pas agi en amont, au travers d'une politique de prévention.

Article L.1153-5 alinéas 2 et 3 : « **Dans les lieux de travail, les salarié·e-s.es, les personnes en formation, les stagiaires et les candidats à une embauche, à un stage ou à une formation doivent être informés par tout moyen du texte de l'article 222-3 du code pénal**

qui définit les infractions, ainsi que des voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière d'agissement sexiste et de harcèlement sexuel, et des coordonnées des autorités et services compétents ».

Sinon vous pouvez être condamné au paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral et pertes de salaires liées à une absence au travail non compensée.

Votre responsabilité peut également donner lieu à une rupture du contrat de travail à vos torts et indemnisée comme telle :

- Prise d'acte de la rupture ou résiliation judiciaire aux torts de l'employeur ayant les effets d'un licenciement nul.
- Le licenciement pour inaptitude d'un salarié peut être annulé s'il s'avère que cette inaptitude est consécutive à des faits de harcèlement sexuel imputables à l'employeur.

B. L'impact des violences conjugales hors de l'entreprise ?

Si les violences conjugales relèvent de la vie privée, elles peuvent se manifester dans l'entreprise sous différentes formes (absentéisme, présentéisme, baisse de productivité, perte de compétences) et justifier **une intervention au sein du cadre professionnel**.

Les outils pour Prévenir les violences sexistes et sexuelles

A. Évaluer les risques de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste dans l'élaboration du document unique - Assimilé à un risque psycho-social dans les DUERP

Voici quelques principes qui peuvent guider cette démarche :

- **Existe-t-il un précédent ?** Si oui, alors le risque est important.
- **Votre entreprise compte-t-elle des travailleur-ses en situation de vulnérabilité ?** De fait, dans les SIAE, de nombreuses personnes sont en situation de vulnérabilité, qu'il s'agisse de précarité sociale, ou de vulnérabilité psychologique. Cela augmente le risque de harcèlement.
- **Est-ce que les rapports sociaux de l'entreprise sont très hiérarchisés ?** Les environnements très hiérarchisés peuvent présenter un risque supplémentaire.
- **Quelle est la fréquence et la nature des contacts avec le public ?** Plus ils sont nombreux, plus le risque est important.
- **Quelle est la composition des équipes ?** Un niveau de mixité trop faible peut représenter un risque accru. C'est donc une question qu'il faut se poser dans les métiers où les femmes sont très minoritaires : bâtiment, maraîchage, etc.

Propositions d'actions susceptibles d'être mises en œuvre dans l'entreprise :

- **Incluez la thématique des violences dans vos accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

- Définir clairement les actes prohibés
- Mettre en place une politique de prévention du sexisme
- Intégrer la lutte contre le sexisme dans le dialogue social
- Sensibiliser et mettre en place des formations sur la question du sexisme pour l'ensemble des personnes appartenant à l'entreprise
- Construire une communication interne et externe dépourvue de stéréotypes de sexe
- Procéder à des évaluations régulières par le service Ressources Humaines et ou CSE
- Créer et mettre en place un comité représentatif de l'entreprise pour interroger les pratiques en cours dans la structure : salarié·e·s en insertion, encadrant·e·s, conseiller·e·s en insertion professionnelle, direction, représentant·e·s du personnel...

Plus le risque est identifié comme élevé, plus il faut multiplier les actions de prévention des comportements sexistes. Parler des violences sexistes et sexuelles, c'est déjà agir.

B. Obligations liées à la prévention spécifique du risque de harcèlement sexuel

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner » (Article L.1153-5 du code du travail).

- **Informé et sensibiliser les salarié·e·s, stagiaires et candidats sur la thématique du harcèlement sexuel.** Contenu de l'information : définition pénale du harcèlement sexuel et des sanctions encourues ; coordonnées des autorités et services compétents (médecine du travail, inspection du travail, Défenseur des Droits, référent prévu pour toutes les entreprises de plus de 250 salariés.)
- **Communiquer** : inscrire dans le règlement intérieur de l'entreprise, les dispositions du code du travail relatives au harcèlement sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes. Mais aussi utiliser des outils d'affichages dans les lieux de vie collectifs.
- **Élaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel.** Une fois la procédure élaborée il faut la faire connaître aux salarié·e·s.

C. Sensibiliser

Associer les salarié·e·s à l'identification des situations qui caractérisent le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, qu'il/elle en soit la victime, le/la témoin ou l'auteur.

Cette sensibilisation peut prendre différentes formes :

- Remise d'un livret à l'arrivée dans la SIAE, ou y consacrer une partie dans le livret d'accueil
- Mettre en œuvre un programme de sensibilisation et de formation aux agissements sexistes et harcèlement sexuel
- Affichage au sein de l'entreprise rappelant les textes de loi
- Temps d'information et d'échange entre la direction et les salarié·e·s et les instances représentatives du personnel

- Les modalités de signalement : identifier les personnes ressources dans et à l'extérieur de l'entreprise
- Le régime juridique de protection des victimes et témoins et faciliter l'accès des victimes à la justice

D. Former

Dans une SIAE les encadrant·e·s techniques peuvent jouer un rôle pivot : d'une part elles/ils peuvent relayer auprès des équipes les messages de prévention, et d'autre part elles/ils peuvent repérer/détecter les situations de harcèlement ou d'agissements sexistes.

Il est donc essentiel de les former sur « les violences sexistes et sexuelles », notamment sur :

- Le cadre légal et réglementaire
- L'identification et le repérage des situations au quotidien
- Les conséquences des violences sexistes et sexuelles sur le/la salarié·e
- Leur rôle et leur responsabilité en tant qu'encadrant·e dans la prévention
- Donner les outils pour agir, accompagner et orienter les victimes

Pour élaborer cette stratégie de prévention, vous pouvez vous appuyer sur :

- Les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles
- Les Associations Régionales pour l'Amélioration des Conditions de travail
- Plan de formations (Centre Hubertine Auclert, Egaé)

E. Réagir

Face à une situation de harcèlement sexuel, tout employeur a l'obligation de réagir et de faire cesser cette situation dans un délai de deux mois après son signalement par toute personne.

La première des choses à faire est de s'assurer que les victimes ou témoins potentiels de situations de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste puissent les signaler. Au-delà des obligations légales citées ci-dessus, voici quelques exemples de bonnes pratiques permettant cette remontée :

- Disposer d'une boîte mail et/ou d'une ligne d'appel dédiée au signalement de faits de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste
- Mettre en place une campagne d'affichage visible au sein de la structure pour rappeler ce qu'est le harcèlement sexuel et comment le signaler
- Intégrer cette question à l'accompagnement des salariés en insertion, par exemple aux grilles d'entretien des conseiller·s en insertion professionnelle, qui peuvent jouer un rôle clé.
- Prendre en charge les plaintes liées aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel.

Bonnes pratiques en cas de signalement :

- ✓ Faire preuve de disponibilité
- ✓ Rencontrer la personne concernée dans un endroit confidentiel, de son choix si possible
- ✓ Ne pas banaliser ou minimiser les faits, et encourager sa parole
- ✓ Déculpabiliser la victime : aucune attitude de sa part ne justifie une agression
- ✓ Rappeler que les actes dénoncés sont punis par la loi
- ✓ Informer qu'elle peut déposer plainte
- ✓ Indiquer vers qui la victime peut se tourner (réfèrent, médecine de prévention)
- ✓ Communiquer le numéro d'écoute, d'accueil et d'orientation 3919, gratuit, anonyme, accessible 7j/7.

Dire	Ne pas dire
« Je vous crois »	« Vous êtes sûre de ne pas exagérer ? »
« L'agresseur est le seul responsable, vous n'y êtes pour rien »	« Mais êtes-vous sûre de ne pas l'avoir provoqué ? »
« Vous avez le droit d'être protégée et aidée »	« Vous ne voulez pas lui en parler pour régler ça à l'amiable ? »
« La loi interdit les violences, vous pouvez porter plainte et être accompagnée pour cela »	« Ca ne sert à rien de porter plainte »

Suite à un signalement de faits de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste, il est fortement conseillé de mettre en place une enquête interne pour en établir la véracité. Elle doit être conduite avec discrétion, par une personne la plus neutre possible concernant les faits reprochés et de manière équitable.

Pendant cette phase d'enquête, il est important de **protéger toutes les personnes concernées** : à la fois la victime présumée bien sûr, mais aussi l'auteur présumé (risque de représailles par exemple).

Il est recommandé notamment d'**adapter les conditions de travail pour limiter au maximum les contacts** entre les personnes impliquées. Cela peut impliquer un transfert de service par exemple.

Si les faits signalés sont suffisamment graves et que le maintien dans l'entreprise du salarié mis en cause fait courir un risque sur la santé physique et mental de la victime présumée ou des autres salarié-e-s, il peut être procédé à sa mise à pied conservatoire le temps de l'enquête avec ou sans maintien du salaire. Dans le second cas (mise à pied sans maintien du salaire), cela implique de disposer en amont de l'enquête d'éléments suffisamment probants à l'encontre du salarié mis en cause.

Si l'enquête interne conclut à la responsabilité du salarié mis en cause, **il faut alors enclencher rapidement une procédure disciplinaire à son encontre.**

Quel que soit la conclusion de l'enquête, il est vivement recommandé d'en informer la personne ayant signalé les faits.

Quelle sanction ?

Comme toute sanction elle doit être proportionnée à la faute. Les juges valident par contentieux le licenciement pour faute grave, dans la mesure où le maintien du salarié auteur de harcèlement sexuel dans l'entreprise menace la santé ou la sécurité d'un ou plusieurs salarié·e·s.

Protéger la victime

Il est aussi extrêmement important de veiller à protéger la victime par la suite, notamment vis-à-vis de potentielles représailles de collègues « solidaires » du collègue harceleur, par exemple en organisant des entretiens réguliers.

Si l'enquête conclut à l'absence de harcèlement :

- Protéger le / la salarié·e à l'origine du signalement dans la mesure où il ne fait pas preuve de mauvaise foi
- Rester vigilant tout en évitant d'instaurer un climat de suspicion. En effet, il est possible que la conclusion soit due à l'absence d'éléments de preuve suffisants.
- Accompagner la poursuite des relations de travail, pour éviter notamment d'éventuelles représailles sur l'auteur·trice du signalement ou la personne accusée. Cela peut donner lieu à des temps d'information et de discussion collectifs et individuels, ou à un changement de poste avec accord du salarié concerné.

Des acteurs·trices sur lesquels vous pouvez vous appuyer dans la prévention du harcèlement sexuel :

ATTENTION : s'il est important de pouvoir orienter une personne victime de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes vers des acteurs spécialisés dans ces situations, cela n'exonère pas l'employeur de ses responsabilités de protection du/de la salarié·e victime.

► Les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI)

Instituées au niveau Régional afin de représenter les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés, ont pour compétences « d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » (article L.23-113-1 du code du travail). C'est un partenaire sur lequel s'appuyer dans la mise en œuvre de leurs actions de prévention.

► La médecine du travail

La médecine du travail et les autres professionnel·le·s de santé sont indépendants dans le cadre de leur mission et tout ce qui relève de l'entretien avec un salarié victime est couvert par le secret médical. Il peut notamment déclarer une inaptitude si le maintien du/de la salariée sur son poste pose un risque pour sa santé et sa sécurité, et proposer toute mesure à l'employeur visant à préserver la santé du / de la salarié·e.

► **L'inspection du travail**

Ils peuvent intervenir par des actions de prévention en rappelant aux employeurs leurs obligations en la matière.

Ils peuvent être amenés à co-organiser, avec les acteurs locaux de la prévention et de l'accès au droit, des actions de sensibilisation et d'information à destination notamment des employeurs et des représentants du personnel.

Pour les contacter : direccte.gouv.fr. Les coordonnées de l'inspecteur.trice compétent.e doivent être affichées dans l'entreprise. L'inspection du travail peut intervenir dans l'entreprise suite à une/des plaintes.

► **Les Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) :**

Sont des structures qui ont pour mission d'aider l'entreprise à définir ses besoins, diffuser les informations utiles, orienter vers les bons interlocuteurs sur toutes les questions en lien avec les conditions de travail, et notamment :

- La qualité de vie au travail
- La santé au travail et la prévention des risques professionnels
- La prévention des risques psychosociaux
- Le développement de l'égalité au travail

► **Le Défenseur des Droits**

Peut être saisi et accompagner les victimes de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste dans l'entreprise.

► **Le 3919 est un numéro d'écoute national**

Anonyme et gratuit à destination des victimes de violences sexistes et sexuelles, il permet d'assurer une écoute et une information de premier niveau, et d'orienter les femmes concernées vers des acteurs plus spécialisés sur leur situation ou localisés.

► **Signaler une violence en ligne**

Sur la plateforme de signalement vous pouvez échanger par tchat avec des policiers et policières ou des gendarmes. Leur formation aux violences sexistes et sexuelles leurs permettent de déclencher des interventions.

Anonyme et gratuit, ce tchat est accessible 24/24 et 7j/7.

► **L'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail**

Propose un accompagnement aux victimes de violences au travail sur le plan juridique.

► **Les centres d'Information aux droits des femmes et des familles (CIDFF)**

Propose un accompagnement d'accès aux droits et oriente vers des associations Spécialisées

Principes généraux d'un entretien dans le cadre d'une enquête interne

- ▶ Guide harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail « prévenir, agir, sanctionner » www.travail-emploi.gouv.fr

Ce guide propose des modèles :

- Pour un signalement de harcèlement sexuel dans l'entreprise
- Pour un signalement de faits de harcèlement sexuel à adresser à l'employeur

Documents ressources :

- ▶ Défenseur des Droits : www.defenseurdesdroits.fr
- ▶ Page « harcèlement sexuel » du site internet du ministère de l'intérieur : www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/harcelement-sexuel
- ▶ Site du gouvernement sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles : <http://stop-violences-femmes.gouv.fr>
- ▶ Centre Hubertine Auclert, Les chiffres-clés des inégalités femmes-hommes, 2020
- ▶ Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, *Kit pour agir contre le sexisme. Trois outils pour le monde du travail*, 2016
- ▶ Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCEfH), *Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe*, 2016
- ▶ Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCEfH), *2ème état des lieux du sexisme en France : combattre le sexisme en entreprise, dans les médias et en politique*, 2020.
- ▶ Laboratoire de l'Égalité, *Les stéréotypes, c'est pas moi, c'est les autres !, Lutter contre les stéréotypes pour construire une culture de l'égalité*, 2013
- ▶ Prévenir les agissements sexistes et le harcèlement sexuel : une préoccupation grandissante dans le monde du travail. www.veille-travail.anact.fr
- ▶ Vidéos MIPROF. www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr
- ▶ www.arretonslesviolences.gouv.fr

Associations ressources pour la Formation

- ▶ Association FIT : <http://www.associationfit.org>
- ▶ Association EGAE : <http://groupe-egae.fr>
- ▶ FNCIDFF : <http://fncidff.info>



Direction générale
de la cohésion sociale



Ce projet est cofinancé
par le Fonds social européen
dans le cadre du programme
opérationnel national « Emploi
et Inclusion » 2014-2020