

# Questionnaire sur les violences sexistes, sexuelles et LGBTphobes

**Modèle de questionnaire  
mode d'emploi et générateur  
disponibles sur [ugictcgt.fr/vsst](https://ugictcgt.fr/vsst)**

En France, 80 % des femmes déclarent avoir été victime de sexisme au travail (*Baromètre collectif #StOpE*, 2021) et 1 femme sur 5 a déjà subi au moins une situation de harcèlement sexuel dans le cadre de son emploi (*Défenseur des droits*, 2015). En 2018, 30 % des personnes LGBT\* considéraient que révéler leur identité sexuelle au travail était risqué. L'ampleur des violences subies par les femmes et des discriminations à l'encontre des personnes LGBT montrent l'importance de lutter pour l'égalité sur le lieu de travail.

Ce questionnaire, strictement anonyme, est piloté par **[nom de la structure syndicale]**. Il permettra de faire **un état des lieux** des violences sur nos lieux de travail et de recueillir vos suggestions sur les propositions à porter auprès de notre employeur.

Vos réponses contribueront à mieux **prévenir** et mieux **agir** contre ces phénomènes sociaux graves dont chacun-e peut être témoin et/ou victime.

**Si vous êtes ou avez été victime ou témoin de violences, n'hésitez pas à nous contacter. Nous pouvons vous aider et vous défendre.**

Vous pouvez également prendre contact avec l'AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail) au 01 45 84 24 24 ou sur <https://www.avft.org/>

**[Autres coordonnées à mentionner par la structure syndicale (réfèrent-e harcèlement du CSE, etc.)]**

(\*) LGBT : lesbiennes, Gays, Bisexuel-les, Transgenres

(\*\*) LGBTphobie : aversion, rejet ou discrimination à l'égard des personnes LGBT

**Attention** : les faits évoqués dans ce questionnaire peuvent provoquer des réactions de dégoût, de choc, d'inconfort, voire de détresse, et faire écho à des situations difficiles que vous avez vécues. Sentez-vous libres d'arrêter de remplir cette enquête à tout moment.

## Mode d'emploi

**Important** : Ce questionnaire concerne votre expérience **en tant qu'employé-e de [nom de la structure de travail]**. Il ne concerne pas vos expériences professionnelles passées dans d'autres structures. Il s'adresse aux femmes, aux hommes et aux personnes trans. Ce questionnaire, strictement anonyme\*, ne vous prendra que quelques minutes.

Vous serez d'abord interrogé-e sur les violences dans votre environnement de travail (partie I), sur les violences dont vous avez été témoin ou informé-e (partie II), puis celles dont vous avez été directement victime (partie III). Si vous êtes en position d'encadrement des questions spécifiques vous serez posées (partie IV). Nous vous interrogeons sur les moyens d'agir pour mettre fin aux violences au sein de **[nom de la structure de travail]** (partie V). Enfin, vous pourrez répondre à quelques questions pour que nous puissions mieux vous connaître (partie VI).

Il est possible de ne pas répondre à toutes les questions.

(\*) Les informations collectées ne sont utilisées qu'à des fins strictement statistiques.

# Partie I : Les violences dans votre environnement de travail

Les questions qui vont suivre portent sur les violences sexistes, sexuelles ou LGBTphobes dont vous avez été **victime** ou **témoign** au sein de  **votre environnement de travail actuel**.

1. Dans le cadre de votre travail au sein de votre établissement, avez-vous déjà entendu des blagues, des rumeurs, des préjugés ou des propos\* à connotation sexiste ou sexuelle de la part de :

(\*) *moqueries, propos vexants (« elle a ses règles aujourd'hui »...)*

- Collègues ou subordonné-es : Oui / Non
- Managers ou supérieur-es hiérarchiques : Oui / Non
- Représentant-es du personnel ou délégué-es syndicaux/ales : Oui / Non
- Personnes extérieures (client-es, prestataires, bénéficiaires, usager-ères...) : Oui / Non

2. Dans le cadre de votre travail au sein de votre établissement, avez-vous déjà entendu des blagues, des rumeurs, des préjugés ou des propos\* LGBTphobes de la part de :

(\*) *moqueries, propos vexants (« ces gens-là », « ça craint »...)*

- Collègues ou subordonné-es : Oui / Non
- Managers ou supérieur-es hiérarchiques : Oui / Non
- Représentant-es du personnel ou délégué-es syndicaux/ales : Oui / Non
- Personnes extérieures (client-es, prestataires, bénéficiaires, usager-ères...) : Oui / Non

3. Dans le cadre de votre travail au sein de votre établissement, avez-vous déjà vu des images\*, photos ou vidéos que vous estimez dégradants (à caractère “humoristique”, sexuel, pornographique...) à l'encontre :

(\*) *y compris fond d'écran, dessin, affiche, calendrier...*

- Des femmes : Oui / Non
- Des personnes LGBT : Oui / Non

4. Dans le cadre de votre travail au sein de votre établissement, avez-vous déjà vu des messages écrits (courriel, SMS, courrier, messagerie instantanée...) que vous estimez dégradants (à caractère “humoristique”\*, sexuel, pornographique...) à l’encontre :

\* *moqueries, propos vexants...*

- Des femmes : Oui / Non
- Des personnes LGBT : Oui / Non

5. Dans le cadre de votre travail au sein de votre établissement, avez-vous déjà reçu ou vu une distribution de cadeaux (fleurs, chocolats...) de la part de l’employeur ou d’un·e supérieur·e hiérarchique qui distingue clairement les femmes des hommes ?

- Oui
- Non

## Partie II : Les violences dont vous avez été témoin ou informé·e

*Les questions qui vont suivre portent sur les violences sexistes, sexuelles ou LGBTphobes dont vous avez été témoin ou informé·es au sein de votre travail actuel. Il ne s’agit donc pas des violences dont vous avez été victime.*

6. Dans le cadre de votre travail au sein de votre établissement, avez-vous déjà été témoin ou informé·e des faits suivants à l’encontre d’un·e collègue, ou de toute autre personne en lien avec votre travail (client·e, usager·ère, etc.) ?

1. Propos ou commentaire non désiré sur l’apparence ou la vie privée (“jupe trop courte”) :  
Oui / Non
2. Remarque dénigrante, injure ou insulte liée au fait d’être une femme ou de se comporter «  
comme une femme » : Oui / Non
3. Remarque dénigrante, injure ou insulte liée au fait d’être une personne LGBT : Oui / Non

4. Réception de message (mail, sms, messagerie instantanée...) à connotation sexiste ou sexuelle non désiré : Oui / Non
5. Confidences ou avances non désirées à connotation sexuelle exprimées à l'oral : Oui / Non
6. Attitude suggestive, obscène, insistante ou gênante sans contact physique (sifflement, regard insistant, jeux de langue, acte sexuel mimé, voyeurisme, exhibitionnisme...) : Oui / Non
7. Proposition sexuelle puis attitude hostile, humiliante ou menaçante suite à un refus : Oui / Non
8. Geste non souhaité (frôlement, caresse, étreinte, main sur la nuque, le genou, l'épaule, la taille, les cheveux...) : Oui / Non
9. Contact non souhaité sur les fesses, les cuisses, les seins ou le sexe : Oui / Non
10. Un baiser forcé ou "volé" : Oui / Non
11. Pénétration ou fellation forcées (sexe, doigt, objet) : Oui / Non

**7. Vous avez indiqué avoir été témoin ou informé-e d'au moins un comportement violent. De qui venaient ce(s) comportement(s) ? (plusieurs réponses possibles)**

*Question à poser si 6 au moins un "Oui"*

- Collègues ou subordonné-es
- Managers ou supérieur-es hiérarchiques
- Représentant-es du personnel ou délégué-es syndicaux/ales
- Personnes extérieures (client-es, prestataires, bénéficiaires, usager-ères...)
- Autre :

**8. Vous avez indiqué avoir été témoin ou informé-e d'au moins un agissement sexiste\*. A qui avez-vous parlé de ce(s) comportement(s) indésirable(s) à...? (plusieurs réponses possibles)**

*(\*) propos non désiré, remarque dénigrante, réception de message, avances, attitude suggestive, attitude hostile suite à une proposition sexuelle...*

*Question à poser si 6 au moins un "Oui" pour les propositions 1 à 7*

- la ou les personnes qui avaient subi ce(s) comportement(s)
- la ou les personnes responsables de ce(s) comportement(s) pour les inciter à ne plus recommencer
- un-e ou des proches (conjoint-e, famille, ami-es...)
- un-e ou des collègues
- une ou des personnes chargées de prendre des mesures dans ce type de situation sur votre lieu de travail (réfèrent-e harcèlement sexuel et agissements sexistes, réfèrent-e égalité...)
- votre hiérarchie ou les ressources humaines (RH)
- une autre personne :

- personne

**9. Ce(s) comportement(s) indésirable(s) a-t-il eu lieu au cours des 12 derniers mois ?**

*Question à poser si 6 au moins un “Oui” pour les propositions 1 à 7*

- Oui
- Non

**10. Vous avez indiquez avoir été témoin ou informé-e d’au moins une agression sexiste ou sexuelle. A qui avez-vous parlé de ce(s) comportement(s) violent(s) ? (plusieurs réponses possibles) (\*) geste, contact, baiser ou pénétration non souhaitées...**

*Question à poser si 6 au moins un “Oui” pour les propositions 8 à 11*

- la ou les personnes qui avaient subi ce(s) comportement(s)
- la ou les personnes responsables de ce(s) comportement(s) pour les inciter à ne plus recommencer
- un-e ou des proches (conjoint-e, famille, ami-es...)
- un-e ou des collègues
- une ou des personnes chargées de prendre des mesures dans ce type de situation sur votre lieu de travail (réfèrent-e harcèlement sexuel et agissements sexistes, réfèrent-e égalité...)
- votre hiérarchie ou les ressources humaines (RH)
- une autre personne :
- personne

**11. Ce(s) comportement(s) violent(s) a-t-il eu lieu au cours des 12 derniers mois ?**

*Question à poser si 6 au moins un “Oui” pour les propositions 8 à 11*

- Oui
- Non

**12. D’après vos informations, quelle(s) structure(s) ont été sollicitée(s) suite à ce(s) comportement(s) ? (plusieurs réponses possibles)**

*Question à poser si 10 au moins une réponse*

- L’employeur ou le services des ressources humaines (RH) (par exemple dans le cadre du droit d’alerte)

- Les représentant·es du personnel (délégué·e du personnel (DP), élu·e du personnel et CSE ...)
- Le CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ou CSSCT (commission santé sécurité et conditions de travail)
- Les services de santé du lieu de travail (médecin·es, infirmier·ères...) ou les services sociaux
- Un syndicat
- L'inspection du travail
- La police ou à la gendarmerie
- Un autre interlocuteur officiel (Procureur·e de la République, Défenseur·euse des droits...)
- Une association d'aide aux victimes
- Autre : .....
- Vous ne savez pas
- Aucune

**13. Estimez-vous que les violences dont vous avez témoin ou informé·e ont eu des conséquences sur votre vie professionnelle ou personnelle ?**

*Question à poser si 6 au moins un "Oui"*

- Oui
- Non

**14. Avez-vous été témoin ou informé·e de violences sexistes, sexuelles ou LGBTphobes à l'encontre d'un·e collègue dans le cadre de son trajet domicile-travail ?**

- Oui
- Non

## Partie III : Les violences que vous avez subies

**15. Dans le cadre de votre travail au sein de votre établissement, avez-vous personnellement déjà vécu l'une des situations suivantes ?**

1. Propos ou commentaire non désiré sur l'apparence ou la vie privée ("jupe trop courte") :  
Oui / Non

2. Remarque dénigrante, injure ou insulte liée au fait d'être une femme ou de se comporter « comme une femme » : Oui / Non
3. Remarque dénigrante, injure ou insulte liée au fait d'être une personne LGBT : Oui / Non
4. Réception de message (mail, sms, messagerie instantanée...) à connotation sexiste ou sexuelle non désiré : Oui / Non
5. Confidences ou avances non désirées à connotation sexuelle exprimées à l'oral : Oui / Non
6. Attitude suggestive, obscène, insistante ou gênante sans contact physique (sifflement, regard insistant, jeux de langue, acte sexuel mimé, voyeurisme, exhibitionnisme...) : Oui / Non
7. Proposition sexuelle puis attitude hostile, humiliante ou menaçante suite à un refus : Oui / Non
8. Geste non souhaité (frôlement, caresse, étreinte, main sur la nuque, le genou, l'épaule, la taille, les cheveux...) : Oui / Non
9. Contact non souhaité sur les fesses, les cuisses, les seins ou le sexe : Oui / Non
10. Un baiser forcé ou "volé" : Oui / Non
11. Pénétration ou fellation forcées (sexe, doigt, objet) : Oui / Non
12. Autre situation de violence, précisez :

**16. Vous avez indiqué avoir été victime d'au moins un comportement violent. De qui venaient ce(s) comportement(s) ? (*plusieurs réponses possibles*)**

*Question à poser si 15 au moins un "Oui"*

- Collègues ou subordonné·es
- Managers ou supérieur·es hiérarchiques
- Représentant·es du personnel ou délégué·es syndicaux/ales
- Personnes extérieures (client·es, prestataires, bénéficiaires, usager·ères...)
- Autre :

**17. Vous avez indiqué avoir été confronté·e personnellement à au moins un comportement violent. Où ces faits se sont-ils déroulés ? (*plusieurs réponses possibles*)**

*Question à poser si 15 au moins un "Oui"*

- Dans les locaux de travail
- En déplacement, en mission
- Chez un·e client·e, fournisseur, prestataire, bénéficiaire, usager·ère
- Lors d'un évènement lié au travail (soirée, pot de départ, séminaire...)
- Dans les transports sur le trajet travail / domicile
- Autre :

**18. Avez-vous parlé de ce(s) comportement(s) à...? (*plusieurs réponses possibles*)**



*Question à poser si 15 au moins un “Oui”*

- la ou les personnes responsables de ce(s) comportement(s) pour les inciter à ne plus recommencer Oui / Non
- des collègues Oui / Non
- vos proches (conjoint·e, famille, ami·es...) Oui / Non
- votre médecin traitant Oui / Non

**19. Avez-vous signalé ce(s) comportement(s) à une ou plusieurs des structures suivantes ? (plusieurs réponses possibles)**

*Question à poser si 15 au moins un “Oui”*

- Votre hiérarchie ou les ressources humaines (RH)
- Une personne chargée de prendre des mesures dans ce type de situation (réfèrent·e harcèlement sexuel et agissements sexistes, réfèrent·e égalité...)
- Les représentant·es du personnel (délégué·e du personnel (DP), élu·e du personnel et CSE, élu·e du CHSCT (*comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*) ou CSSCT (*commission santé sécurité et conditions de travail*)...)
- Les personnels de santé ou d'accompagnement social au travail (médecin·e, infirmier·ères, assistant·es sociaux/ales...)
- Un syndicat
- L'inspection du travail
- La police ou à la gendarmerie
- Un autre interlocuteur officiel (Procureur·e de la République, Défenseur·euse des droits...)
- Une association d'aide aux victimes
- Autre :
- Aucune

**20. Vous avez indiqué que vous n'avez pas signalé ce(s) comportement(s) à une structure. Pour quelle(s) raison(s) ? (plusieurs réponses possibles)**

*Question posée si réponse 19 “Aucune”*

- Ça n'en valait pas la peine
- Vous ne saviez pas quoi faire
- Vous n'aviez pas de preuves (matérielles ou indirectes)
- Vous n'aviez pas envie d'en parler

- Vous ne vous sentiez pas la force ou le courage d'en parler
- Vous aviez peur des conséquences
- Quelqu'un-e de votre lieu de travail vous a conseillé de ne rien faire
- Quelqu'un-e d'extérieur à votre lieu de travail vous a conseillé de ne rien faire
- Autre :

**21. Quels ont été les résultats de ce(s) signalement(s) ? (plusieurs réponses possibles)**

*Question posée si 19 au moins une case cochée, sauf "aucune"*

	Oui	Je ne sais pas, la procédure est en cours	Non
Rien n'a changé			
Certaines structures informées vous ont écouté-e et soutenu-e			
Certaines structures informées ont refusé de vous soutenir ou de reconnaître les faits que vous avez subis			
Vous avez subi des représailles de la part de l'auteur/trice des faits ou d'autres collègues			
Vous avez subi des représailles ou sanctions de la part de l'employeur (avertissement, changement d'équipe ou mutation forcée, désinformation, charge de travail accrue, mise à l'écart, dénigrement du travail réalisé, pressions, menaces, rétrogradation, licenciement...)			
Vous avez changé d'équipe ou de lieu de travail suite à une demande de votre part			
Une grève ou une manifestation de soutien à votre égard a été organisée			
Enquête réalisée par l'employeur et/ou les représentant-es ou élu-es du personnel (DP, CSE, CHSCT...)			
Enquête réalisée par l'inspection du travail			
Vous avez obtenu réparation du préjudice subi (dommages et intérêts)			

La ou les personnes responsables ont eu une sanction disciplinaire, administrative, pénale ou civile			
La ou les personnes responsables ont été déplacées ou licenciées			
La ou les personnes responsables ont été promues ou renforcées dans leur position			

**22. Quelles conséquences ont eu ce(s) comportement(s) violent(s) sur vous ? (*plusieurs réponses possibles*)**

*Question à poser si 15 au moins un "Oui"*

- Aucune conséquence
- Un sentiment d'insécurité / de peur au travail
- Une modification de vos habitudes sur votre lieu de travail (pour éviter certains lieux, certaines personnes...)
- Une dégradation des relations de travail (conflits, moqueries, rumeurs, isolement...)
- Une dégradation de votre vie personnelle, sociale, affective et/ou sexuelle
- Un changement de secteur d'activité
- Des jours d'absence, un arrêt de travail de longue durée ou plusieurs arrêts de travail
- Un changement de votre investissement dans votre travail : démotivation, surinvestissement...
- Un changement dans la qualité de votre travail : déconcentration, erreurs...
- Une dégradation de votre santé : angoisse, irritabilité, perte de confiance, repli, dépression, trouble de l'alimentation, du sommeil, mal de dos, chute de cheveux, maladies immunitaires...
- Une consommation (ou une augmentation de consommation) d'antidépresseurs, d'alcool, de stupéfiants...
- Des pensées suicidaires, automutilations, tentatives de suicide
- Autre :

**23. Certains des faits de violence sexiste, sexuelle ou LGBTphobe dont vous avez été la cible dans le cadre de votre travail ont-ils eu lieu au cours des 12 derniers mois ?**

*Question à poser si 15 au moins un "Oui"*

- Oui
- Non

**24. Avez-vous déjà subi des violences sexistes, sexuelles ou LGBTphobes dans votre famille ou dans votre couple ?**

- Jamais
- Oui, sans conséquences sur votre travail ou votre vie professionnelle
- Oui, avec des conséquences sur votre lieu de travail ou votre vie professionnelle (difficultés de concentration, fatigue, angoisse, retards, arrêts de travail, perte de confiance en soi, dépression...)

## Partie IV : Encadrement

**25. Vous arrive-t-il de superviser le travail d'autres salarié-es ?**

- Oui
- Non

**26. Dans le cadre de votre travail, avez-vous déjà été témoin ou informé-e des faits suivants à l'encontre d'une collègue, d'une manager ou d'une supérieure hiérarchique ? (*plusieurs réponses possibles*)**

*Question à poser si 25 "Oui"*

- Reproche, plainte ou retrait de certaines responsabilités à cause de l'indisponibilité de cette personne liée à sa grossesse ou à ses enfants
- Coupures de parole régulières ou actions l'empêchant de terminer une présentation en réunion
- Vols d'idées ou absence de reconnaissance de son travail
- Demandes récurrentes de prise en charge de l'accueil d'une personne (apporter de l'eau, du café, etc.) en dehors de ses fonctions
- Autres :
- Non, rien de tout cela

**27. A-t-on déjà lié votre méthode d'encadrement à votre genre ou votre identité sexuelle ? (*"c'est une manager plus à l'écoute parce que c'est une femme", "je préfère être managé par un homme parce qu'ils écoutent moins les émotions", "ma cheffe est lesbienne, elle va recruter une fille c'est sûr"...*)**

*Question à poser si 25 "Oui"*

Oui

Non

**28. A-t-on déjà remis en question votre positionnement sur un poste à responsabilité au prétexte que vous l'auriez obtenu à la suite d'une relation intime avec l'un-e de vos supérieur-es hiérarchiques ?**

*Question à poser si 25 "Oui"*

Oui

Non

**29. En tant qu'encadrant-e, avez-vous déjà été alerté-e d'une situation de violences sexiste, sexuelle ou LGBTphobe au sein de votre équipe ?**

*Question à poser si 25 "Oui"*

Oui

Non

**30. Vous sentez-vous suffisamment informé-e ou formé-e sur ces questions pour gérer des situations de violences sexistes, sexuelles ou lgbtphobes dans votre équipe ?**

*Question à poser si 25 "Oui"*

Oui

Non

## Partie V : Les moyens d'agir

**31. De manière générale, diriez-vous que les violences sexistes, sexuelles ou LGBTphobes sont courantes sur votre lieu de travail ?**

- Très courantes
- Assez courantes

- Pas très courantes
- Pas courantes du tout / inexistantes

**32. Aujourd'hui, si vous étiez victime ou témoin de violences sexistes, sexuelles ou LGBTphobes dans le cadre de votre travail, quelles seraient les personnes de confiance en qui vous en parleriez ? (*plusieurs réponses possibles*)**

- Votre hiérarchie
- Les ressources humaines (RH)
- Une personne chargée de prendre des mesures dans ce type de situation (réfèrent·e harcèlement sexuel et agissements sexistes, réfèrent·e égalité...)
- Les représentant·es du personnel (délégué·e du personnel (DP), élu·e du personnel et CSE ...)
- Le CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ou CSSCT (commission santé sécurité et conditions de travail)
- Les personnels de santé ou d'accompagnement social au travail (médecin·e, infirmier·ères, assistant·es sociaux/ales...)
- Un syndicat
- L'inspection du travail
- La police ou à la gendarmerie
- Un autre interlocuteur officiel (Procureur·e de la République, Défenseur·euse des droits...)
- Une association d'aide aux victimes
- Autre :
- Aucune

**33. Savez-vous comment contacter les structures suivantes ?**

- Hiérarchie : Oui / Non
- Ressources humaines (RH) : Oui / Non
- Personne chargée de lutter contre les violences sur le lieu de travail réfèrent·e harcèlement sexuel et agissements sexistes, réfèrent·e égalité... ) Oui / Non
- Représentant·es du personnel (délégué·e du personnel (DP), élu·e du personnel et CSE ...) Oui / Non
- CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ou CSSCT (commission santé sécurité et conditions de travail) Oui / Non
- Syndicats : Oui / Non
- Les personnels de santé ou d'accompagnement social au travail (médecin·e, infirmier·ères, assistant·es sociaux/ales...) Oui / Non
- Inspection du travail : Oui / Non
- Association extérieure : Oui / Non

**34. Quelles mesures vous paraissent nécessaires pour faire reculer les violences sexistes, sexuelles et LGBTphobes et protéger les victimes de violences dans le cadre de leur travail ?**  
*(plusieurs réponses possibles)*

- Une heure de sensibilisation annuelle obligatoire et sur le temps de travail de l'ensemble des personnels (définitions des violences sexistes, sexuelles et LGBTphobes, sanctions, moyens de signalement, etc...)
- Des formations obligatoires et systématiques de tout·es les encadrant·es, managers, personnels des ressources humaines, à la prise en charge et à la prévention de ces violences
- Une campagne d'affichage sur tous les lieux de travail
- Une brochure d'information adressée à tout·es avec le bulletin de paie
- Un affichage permanent dans tous les lieux de travail des définitions juridiques de ces violences, des sanctions encourues et des moyens de protection pour les victimes
- La désignation et la formation d'un·e référent·e violences sexistes, sexuelles et LGBTphobes
- Une procédure interne à suivre en cas de violences (signalement, protection de la victime, sanction de la personne qui a agressé)
- Des mesures spécifiques de prévention pour les personnes qui travaillent en soirée ou de nuit, sont isolées et/ou en contact avec des personnes extérieures (client·es, prestataires, bénéficiaires, usager·ères...)
- La protection des personnes victimes de violences conjugales ou intrafamiliales avec, sur présentation d'un certificat médical, un accès prioritaire aux services sociaux du lieu de travail et à la mobilité professionnelle ou fonctionnelle, un aménagement des horaires et du poste, une interdiction de licenciement
- Un droit à congés supplémentaires pour les personnes victimes de violences intrafamiliales ou conjugales
- La réalisation d'une enquête approfondie sur la réalité des violences sur les lieux de travail, menée par des expert·es indépendant·es
- Autre :

**35. Avez-vous le sentiment d'être bien informé·e et formé·e pour agir efficacement contre ces violences ?**

- Oui, très bien
- Oui, assez bien
- Non, assez mal
- Non, très mal
- Je ne sais pas / sans avis

**36. En matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail, quelle note donnez-vous à l'action de votre établissement, 10 étant la meilleure note ?**

Echelle de 0 à 10

**37. En matière de lutte contre les violences LGBTphobes au travail, quelle note donnez-vous à l'action de votre établissement, 10 étant la meilleure note ?**

Echelle de 0 à 10

## Partie VI : Vous connaître

**38. Quel est votre genre ?**

*Uniquement si moins de 500 enquêtés-es*

- Femme
- Homme
- Je ne me prononce pas

**39. Quel est votre genre ?**

*Uniquement si plus de 500 enquêtés-es*

- Femme
- Homme
- Je m'identifie comme :

**40. Quel âge avez-vous ?**

- Moins de 25 ans
- 25 à 34 ans
- 35 à 44 ans
- 45 à 54 ans
- 55 ans ou plus

**41. Vous êtes...?**

- Ouvrier ère / employé-e / agent-e de maîtrise / catégorie C



- Profession intermédiaire / Technicien ne / catégorie B
- Cadre / Ingénieur e / profession intellectuelle / catégorie A
- Cadre dirigeant e / catégorie A+

**42. Actuellement, quel est votre statut ?**

- En contrat sans durée déterminée (CDI, Fonctionnaire...)
- En CDD / intérim / contrat aidé / vacataire / contrat saisonnier
- En stage / contrat de professionnalisation / apprentissage

**43. Etes-vous en situation de handicap (reconnu ou non) ?**

*Uniquement si plus de 500 enquêtés-es*

- Oui
- Non

**44. Actuellement, quelles sont vos conditions de travail ?**

*Uniquement si plus de 500 enquêtés-es*

- Temps plein Oui / Non
- Travail en journée Oui / Non
- Travail en soirée ou de nuit Oui / Non
- Travail en équipe Oui / Non
- Travail seul-e Oui / Non
- Travail dans un bureau individuel Oui / Non
- Travail en open space Oui / Non
- Travail en extérieur Oui / Non
- Travail au domicile des usagers, bénéficiaires, client-e-s... Oui / Non
- Télétravail Oui / Non
- Travail en contact avec du public Oui / Non

**Merci d'avoir rempli ce questionnaire. Vous pouvez contacter la CGT en toute confidentialité.**

Aujourd'hui, rares sont les entreprises et administrations dans lesquelles des mesures de prévention et de protection des victimes existent. La CGT demande que des mesures soient prises à tous les niveaux pour faire reculer les violences au travail. Il faut également prendre en compte les violences subies à l'extérieur de l'entreprise, car elles ont aussi un impact sur le travail : elles provoquent des difficultés à travailler et peuvent souvent conduire à perdre son emploi.

**Je souhaite être informé-e des résultats et suites de l'enquête**

**Je souhaite recevoir des informations de l'Ugict, la CGT des ings cadres techs**

Adresse courriel :

(formulaire mail non liée au formulaire d'enquête. Anonymat garanti)