

Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail

Présentation et sensibilisation aux violences sexuelles présentes au travail

Références juridiques

Article 222-33 du code pénal

Article 225-1 du code pénal

Article L131-1 du code général de la fonction publique

Article L142-2-1 du code du travail

Article L1153-1 du code du travail

Loi n°2021-1018 du 02/08/2021

Table des matières

1. Savoir reconnaître les violences
2. Le harcèlement sexuel
3. La discrimination fondée sur le sexe
4. L'apport de la loi n°2021-1018 du 02/08/2021
5. Les agissements sexistes

SAVOIR RECONNAITRE LES VIOLENCES

- La lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail passe tout d'abord par une bonne **compréhension** de ce que sont ces comportements illicites.
- Pouvoir les reconnaître, c'est déjà essayer de les faire cesser.
- Les **violences sexistes et sexuelles au travail** prennent diverses formes : agissements sexistes, discriminations fondées sur le sexe, harcèlement sexuel, violences physiques, agressions sexuelles, viols...

LE HARCELEMENT SEXUEL

- Article 222-33 du code pénal : « *Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.* »
- C'est une notion complexe qui peut prendre des formes très diverses, physique ou verbale.

- Le harcèlement sexuel se décline en deux catégories :

- ❖ **Les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés :**

Ensemble de propos ou comportements qui, du fait de leur caractère répété, insistant et non désiré, créent un climat intimidant, outrageant, ceci même sans l'expression de menaces évidentes.

EXEMPLE : Le fait pour un employeur de déposer sur le bureau d'une salariée, des ouvrages ou articles à caractère ou contenu sexuel, de proférer à son encontre des remarques sexuelles parfois accompagnées de gestes déplacés.

- ❖ **La pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuel :**

Sorte d'abus d'autorité, concrétisé par des menaces sur les conditions de travail, des actes de chantage à la promotion ou au licenciement, pour obtenir des actes sexuels.

EXEMPLE : Le fait pour un président d'association d'avoir « conseillé » à une salariée qui se plaignait de coup de soleil de « dormir avec lui dans sa chambre, ce qui lui permettrait de lui faire du bien ».

LA DISCRIMINATION FONDEE SUR LE SEXE

- Une discrimination est une **inégalité de traitement** entre salariés, fondée sur un motif discriminatoire (article 225-1 du code pénal).
- Article L131-1 du CGFP : « *aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, **de leur orientation sexuelle ou identité de genre**, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, **de leur apparence physique**, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race [...]* »
- Le principe de non-discrimination interdit donc d'opérer une distinction en fonction du critère d'appartenance à un genre, masculin ou féminin.

Comment établir une discrimination ?

- Lorsqu'un individu disposant d'une caractéristique donnée (femme ou homme) compare sa situation avec un groupe d'individus issu de la caractéristique opposée et met en évidence que le premier groupe reçoit un traitement défavorable par rapport au second.

L'apport de la loi n°2021-1018 du 02/08/2021

- Cette loi a renforcée la prévention en santé au travail.
- Depuis cette loi, l'agissement sexiste est considéré comme une **infraction** au même titre que le harcèlement sexuel. Il constitue même un délit en cas de répétition.

LES AGISSEMENTS SEXISTES

- L'agissement sexiste est un comportement basé sur le sexe et qui a pour conséquences de dévaloriser, de réduire ou d'exclure une personne.
- Article L131-3 du code général de la fonction publique : aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme 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. ».
- Il existe plusieurs types de comportements considérés comme tels.

1. Les remarques et blagues sexistes

EXEMPLE : Hé Chantal ! Quelle est la différence entre une blonde et un ordinateur ? Il faut répéter l'information une seule fois à l'ordinateur.

2. Les incivilités à raison du sexe

EXEMPLE : Alors que Nathalie et Steve assistent à une réunion avec un nouveau client, celui-ci ne s'adresse qu'à Steve. Nathalie se sent dévalorisée par cette attitude.

3. La police des codes sociaux du sexe

EXEMPLE : critiquer un homme parce qu'il n'est pas « viril ».

EXEMPLE : un homme subit de manière répétée des propos humiliants sur son manque d'autorité « heureusement que tous les hommes ne sont pas comme toi, vivement l'arrivée de Jean-Marc, au moins lui, il en a ! ».

4. Les interpellations familiales

EXEMPLE : Hé mon joli, tu vas bien aujourd'hui ?

5. La fausse séduction

EXEMPLE : faire des remarques appuyées sur une tenue.

6. Le sexisme bienveillant

EXEMPLE : valoriser une responsable en vantant uniquement des qualités attachées à des stéréotypes de sexe telles que son sens de l'écoute, sa sensibilité, sa minutie.

7. Les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales

EXEMPLE : Tu es enceinte ? Je croyais que tu avais de l'ambition.

- L'agissement sexiste **peut être pénalement sanctionné**. Il se fonde sur des préjugés et des stéréotypes liés au sexe d'une personne.
- Il y a donc trois conditions **cumulatives** :
 - le **caractère subi de l'acte** (absence de consentement)
 - son **lien avec les stéréotypes de genre**
 - le **caractère négatif**, puisqu'il délégitime une personne ou crée un environnement de travail délétère.

**CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE DES VOSGES**

59, Rue Jean Jaurès | CS 70055 | 88026 EPINAL CEDEX
Tél : 03 29 35 63 10 • Fax : 03 29 35 50 72 • <https://88.cdgplus.fr> •
cdg88@cdg88.fr