R54 LES COMPORTEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

La sphère professionnelle n'échappe pas au sexisme, on estime même qu'elle tend à l'amplifier et ce malgré l'évolution des mentalités en France. En 2023, presque 8 femmes sur 10 se disent confrontées régulièrement au sexisme dans le cadre professionnel (Baromètre sur le sexisme ordinaire au travail, 2023). Les comportements sexistes sont une réalité à ne pas banaliser et pour laquelle les collectivités ont leur rôle à jouer pour faire avancer les choses.

QU'EST-CE QUE LE SEXISME AU TRAVAIL ?

Si le ressenti face à un agissement sexiste relève de la perception personnelle, et peut donc varier en fonction des personnes, la loi ne s'embarrasse pas des différences de perceptions. Elle interdit les agissements sexistes sous toutes ses formes.

« Aucun agent public 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. » (Code générale de la fonction publique, Article L-131-3)

On distingue généralement plusieurs formes d'agissement sexistes :

- **Le harcèlement sexuel** définit par l'article L133-1 du Code générale de la fonction publique (voire Fiche R55 Le harcèlement sexuel).
- **La discrimination basée sur le genre** définit comme toute différence de traitement injustifiée entre les agents en raison de leur genre. La discrimination peut intervenir dans les modalités de rétribution (rémunération, prime, formation, etc.), dans l'embauche ou l'évolution professionnelle (plafond de verre) ou encore dans les modalités de sanction.
- **L'agissement sexiste** ou sexisme dit « ordinaire » se définit comme tous les agissements du quotidien qui revêtissent un caractère sexiste (remarque sur le physique, questionnement des compétences, blagues « graveleuses », *etc.*)
- **L'agression sexuelle** est définie par le Code pénal comme « toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur. » (l'article 222-2)
- **Le viol** définit en des termes similaires que l'agression sexuelle avec l'ajout de la notion de pénétration.

Le sexisme au travail en quelques chiffres :

1 femme sur 5 est confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa carrière (2014)

En 2021, les femmes gagnaient 15% de moins que les hommes tout postes confondus en équivalent temps plein. Ce chiffre s'explique en partie par les postes occupés. A poste et temps de travail comparables, l'écart de salaire dans le privé était de 4.3% en 2021 (2023)

Presque 1 femme sur 2 a vu son aptitude à diriger un service remise en question (2021)

1 femme sur 2 jugent avoir été limitées dans leur carrière en raison de leur genre (2021)

49% des femmes ont déjà été interpelées de manière familière au travail

3 hommes sur 10 ont déjà été confrontés à des propos « stigmatisants » au sujet de la paternité (principalement sur la question du congé de paternité)

Des femmes se disent « régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes dans le monde du travail » en 2023, contre 80% en 2016

78 %

Et les hommes ? Bien que les hommes soient aussi impactés par le sexisme, notamment par la perpétuation d'une représentation viriliste de l'homme, les femmes restent aujourd'hui majoritairement les victimes de comportements sexistes au quotidien.

FOCUS SUR LES COMPORTEMENTS SEXISTES

- Remarques ou pratiques dévalorisant les compétences des femmes
- Actes à caractère sexuel imposé (pornographie imposée, blague graveleuse, mimes sexuels)
- Commentaires sur le physique
- « Blagues » sexistes
- Contacts physiques inappropriés (mains dans le dos, autour de la taille, *etc.*)
- Sollicitations inappropriées (clins d'œil, regard insistant et déshabilleurs, séduction imposée, etc.)
- Chantage

aux comportements qui peuvent encore être banalisés de nos jours.

Les réflexions telles que « c'est de l'humour ! » ou encore « de toute façon on ne peut plus rien dire de nos jours.. » participent à maintenir des stéréotypes sexistes ancré dans nos mentalités en le rendant banal, « pas si grave que ça ».

Il est nécessaire de lutter au quotidien contre ces actes en les relevant et en les actant comme des agissements sexistes.

LES ACTEURS DE LA LUTTE CONTRE LE SEXISME AU TRAVAIL

La collectivité :

Au-delà de son obligation légale d'assurer la santé physique et mentale de ses agents, la collectivité à tout intérêt à créer un espace de travail serein et respectueux de tous. Pour se faire, elle doit :

→ Fournir un dispositif de signalement qui permet entre autre de faire remonter les agissements sexistes.

→ Prévenir au travers d'une exemplarité, d'une politique de non tolérance face au sexisme, de sensibilisation sur le sujet, *etc.*

→ Intervenir en cas d'alerte (signalement, plainte, constats par le supérieur, etc.) en prenant toutes les dispositions nécessaires pour faire cesser les faits et protéger la victime présumée

→ Investiguer les faits afin d'y apporter une réponse appropriée, possiblement au travers d'une enquête administrative

→ Si les faits sont établis : protéger la victime et sanctionner l'auteur

La victime :

Face à des comportements sexistes, les victimes ont souvent des difficultés à s'exprimer (minimisation des faits, peur des représailles, sentiment de honte ou de culpabilité *etc.*). Malgré cela, il est primordial en tant que victime de s'exprimer afin de faire cesser ses agissements et de ne pas rester isolé.

Vers qui me tourner ?
Votre supérieur hiérarchie, le médecin du travail ou traitant, l'assistant de prévention, le dispositif de signalement de votre collectivité, les organismes syndicaux, les associations d'aide au victime, numéros verts ou encore défenseur des droits sont autant d'acteur ou d'outil que vous pouvez mobiliser en cas d'agissement sexiste.

Les collègues :

La réaction d'un collègue face au sexisme participe à soutenir les victimes et à lutter contre la banalisation de ces actes dans le cadre professionnel.

RÉFÉRENCES :

> Initiative #StOpE Baromètre sur le sexisme ordinaire (2023 et 2021)
> Rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France HCE (2023)
> Etude du Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle, 2016
> Enquête IFOP pour le Défenseur des droits, 2014
> Insee Fancy Godet (2023)
> Article L131-3 du Code générale de la fonction publique
> Article 222-2 et Article 222-23 du Code pénal
> Décret 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

CRÉDITS :

> Cette fiche a été conçue en utilisant les ressources du graphiste Freepik sur le site flaticon.com

cdg DOUBS Centre de Gestion FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

SERVICE PRÉVENTION
50 AVENUE WILSON–CS 98416
25208 MONTBÉLIARD CEDEX

prevention@cdg25.org

WWW.CDG25.ORG