

Comme dans d'autres sphères de la société, le sexisme est encore largement répandu dans le monde du travail. Si les comportements sexistes au travail sont une réalité pour beaucoup de femmes, ils sont trop souvent banalisés ou minimisés, par les collègues ou la hiérarchie. Pourtant, la loi protège les victimes, et tous les acteurs de la collectivité ont un rôle à jouer pour faire avancer les choses.

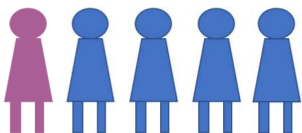
Que recouvrent les comportements sexistes au travail ?

Si le ressenti face à un comportement sexiste au travail est toujours particulier en fonction des personnes, il est important de savoir que la loi ne fait pas de différence, car elle vise toutes les formes de sexisme, à travers le Code pénal ou le Code du travail. Schématiquement, on distinguera :

- **Le harcèlement sexuel** : Il est défini de la même manière dans le Code pénal et le Code du travail :
 - « Aucun salarié ne doit subir des faits :
 - soit de harcèlement sexuel, constitué par des **propos ou comportements à connotation sexuelle 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** ;
 - soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en **toute forme de pression grave**, même non répétée, **exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle**, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».
- **La discrimination fondée sur le sexe** : il s'agit d'une **différence de traitement injustifiée** entre les personnes, à raison de leur sexe. Par exemple, cela peut concerner l'embauche, la rémunération, ou encore une sanction.
- **L'agissement sexiste** : depuis 2015, le sexisme dit « ordinaire » fait l'objet d'une disposition particulière, à travers l'apparition de la notion dans le Code du travail :
 - « Nul 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 professionnel intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant** ».
- **L'agression sexuelle, et le viol**



Quelques chiffres sur le sexisme au travail : loin d'un « effet de mode », une réalité



1 femme/5 confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa carrière

« ma belle »
« ma princesse »
« ma poule »

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

80 % des femmes salariées se disent régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes au travail

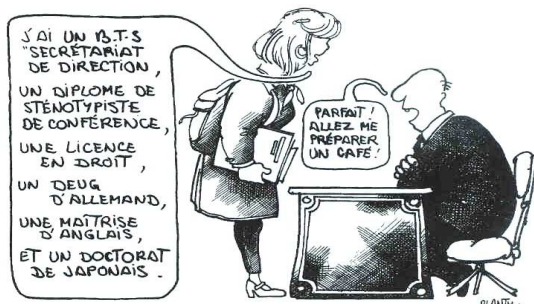
56 % des femmes qui ont dénoncé des comportement sexistes à leurs supérieur(e)s n'ont pas été écoutées et/ou crues



Près de 30% des victimes de harcèlement n'en parlent à personne

Quelques exemples : pas de doute, il s'agit bien de comportements sexistes

- Remarques ou des pratiques qui dévalorisent les compétences des femmes
- Pornographie imposée : posters, écrans, mails, etc.
- Commentaires sur le physique
- « Blagues » sexistes
- Propos graveleux
- Confidences sexuelles imposées
- Regards insistants et déshabilleurs, clins d'œil
- Mimes sexuels
- Contacts physiques inappropriés : massages des épaules imposés, mains autour de la taille, dans le dos, etc.
- Chantage : « si tu es gentille, tu auras ta prime »



Les idées reçues face au sexisme :

« Elle n'a vraiment pas d'humour »

« Des compliments sur sa poitrine ? C'est plutôt flatteur »

« C'est pas si grave que ça »

« Elle l'avait bien cherché »

« On ne peut plus rien dire de nos jours »

Face à un comportement sexiste, beaucoup de personnes ont déjà pensé ou entendu ce type de remarques, qui montrent à quel point les inégalités sont ancrées dans les mentalités. Ce sont des clichés, des croyances, ou encore des stéréotypes, qui ont plusieurs conséquences :

- Ils minimisent la gravité des comportements sexistes, et banalisent par la même occasion un sexisme « ordinaire »
- Ils renversent la responsabilité sur les femmes et nient leur vécu, ce qui entraîne souvent un sentiment de honte et empêche une expression de la parole.

Tout le monde peut agir face aux comportements sexistes

- **La collectivité** : Le sexisme dans les collectivités n'est pas une affaire personnelle, mais bien professionnelle. L'employeur doit en effet assurer la santé et sécurité au travail des agents. De même, vis-à-vis des comportements sexistes, sa responsabilité se situe à plusieurs niveaux :

- Prévenir l'apparition des comportements sexistes : afficher un comportement exemplaire, sensibiliser le personnel, définir et rappeler les règles, etc.

- Intervenir en cas d'alerte : faire cesser les faits, rappeler les règles définies, procéder éventuellement à une enquête, protéger la victime présumée, etc.

- Si les faits sont établis : poursuivre la démarche de protection de la victime, sanctionner l'auteur, rappeler les règles à l'ensemble des agents, etc.

- **La victime** : Il est important de mettre à distance les sentiments de honte et de culpabilité qui surviennent souvent face à un comportement sexiste. Au contraire, il est primordial de faire savoir à la personne que son comportement n'est pas acceptable, de parler, et de ne pas rester isolé.
- **Les collègues** : Si ils sont témoins d'un comportement sexiste, les autres agents ont aussi un rôle à jouer, en réagissant pour ne pas banaliser ou minimiser les choses. De la même manière, ils peuvent constituer un soutien déterminant pour une personne victime de sexisme.

**CHERS COLLÈGUES,
LA LOI VOUS RAPPELLE QUE
LE HARCÈLEMENT SEXUEL
N'EST JAMAIS UN JEU
MAIS TOUJOURS UNE VIOLENCE.**

HARCÈLEMENT SEXUEL :
DÉSORMAIS LA LOI VOUS PROTÈGE

stop-harcèlement-sexuel.gouv.fr



**VIOLENCES
SEXISTES ET SEXUELLES
LA LOI VOUS PROTÈGE**

VIOLENCES FEMMES INFO
**APPELEZ LE
3919**
*Appel anonyme et gratuit.

- **Qui peut vous aider ?** Face à des situations qui peuvent être particulièrement délicates, plusieurs acteurs peuvent accompagner les collectivités et les agents : médecin-traitant, médecin de prévention, psychologue du travail, syndicats, associations d'aide aux victimes, défenseur des droits, numéro vert, etc.

Références

Textes de loi :

- Code pénal, art 222-33
- Code du travail, art. L. 1153-1, art. L. 1142-2-1
- Loi 83-634 du 13 juillet 1983, art.6

Liens utiles :

- <http://stop-violences-femmes.gouv.fr/>
- <http://www.avft.org/>
- <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr>