Agir contre le sexisme au travail

Date de création : février 2019 Date de mise à jour : octobre 2022

Synthèse : dans l'environnement professionnel (fonction publique et secteur privé), un dispositif législatif solide pour prévenir et sanctionner les agissements sexistes est désormais disponible.
Dans la fonction publique, on sait que le salaire net des femmes est (en moyenne) inférieur de 13,1 % à celui des hommes, et que 82% des postes à temps partiel sont occupés par des femmes. Cette fiche revient sur les notion de sexisme au travail, d'égalité professionnelle femmes hommes et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

Textes principaux, communs au secteur privé et à la fonction publique : **Article L1142-2-1 du code du travail (notion d'agissement sexiste) et article 621-1 du code**

pénal (notion d'outrage sexiste) - Article L4121-2 du code du travail, alinéa 7

Textes spécifiques à la fonction publique : **Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique - Circulaire NOR RDFF1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique - Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013**

Textes spécifiques au secteur privé : **Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail - Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (articles 104 et 105) - Circulaire du 3 septembre 2018 ayant pour objet de présenter la loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes - Loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes - Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté**

Sommaire :

1. Qu'est-ce que le sexisme?

2. Quelles sanctions dans le cadre professionnel ?

3. Les différentes formes de discrimination dans l'emploi et la nouvelle obligation de formation pour les personnes en charge du recrutement

4. L'égalité professionnelle femmes hommes

5. La lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique
5.1 Les premiers jalons : la circulaire du 9 mars 2018
5.2 Une concrétisation : l'accord du 30 novembre 2018 structuré autour de cinq axes contraignants
5.3 Le projet de loi de transformation de la fonction publique : transposer les stipulations essentielles de l'accord du 30 novembre 2018

6. Bibliographie

1. Qu’est-ce que le sexisme?

Depuis la loi n°2015-994 du 17 août 2015, dans le cadre 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 intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »* (article L.1142-2-1 du code du travail).

Ce qui est sanctionnable par le code du travail au départ, est donc la notion d’agissement sexiste, notion qui se place au niveau de l’action. Toutefois, comme indiqué sur le site du secrétariat d'Etat chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes*, « les manifestations du sexisme sont très diverses : des formes à l’apparence anodines (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu’aux plus graves (discriminations, violences, meurtre) »* (source «https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr »).

Il y’a donc bien une gradation dans la notion de « sexisme » qui va, du stéréotype, auquel l’individu adhère ou non (ex « les femmes savent moins bien décider que les hommes ») à la discrimination (« je ne confierai pas ce poste à une femme »), en passant par le stade intermédiaire du préjugé (« je n’aime pas travailler avec des femmes, elles sont plus compliquées que les hommes, mais bon, je n’ai pas le choix alors je fais avec… »). Ces illustrations sont prises dans le sens de stéréotypes / préjugés / discrimination envers les femmes mais les mêmes existent à l’encontre des hommes (« les hommes ne savent pas faire deux choses à la fois » etc.).

Pour le secrétariat d'Etat chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes d’ailleurs, le sexisme est une « **idéologie** qui repose sur l’idée que les femmes sont inférieures aux hommes » alors que le petit Larousse le définit comme une « **attitude** discriminatoire fondée sur le sexe ».

Le sexisme n’est donc pas si simple à définir : Idéologie ? Attitude ? Il est ici intéressant de se rappeler les mots de Simone de Beauvoir à l’occasion de l’entrée du mot « sexisme » dans le dictionnaire en 1978 : *« On pensera peut-être que cette conquête est mineure, on aura tort, car nommer c’est dévoiler. Et dévoiler, c’est déjà agir ».*

Toutefois, les textes les plus récents précisent la notion, ses composantes et contours.

Eu égard à la sanction indiquée dans le code du travail, jusqu’à récemment le sexisme est situé au plan de l’action (« agissements sexistes ») et donc de la discrimination.

En août 2018, une nouvelle notion fait son apparition, dans le code pénal cette fois : celle de l’outrage sexiste, ainsi définie :

« Constitue un outrage sexiste le fait [….] d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante » (article 621-1 du code pénal (créé par la loi n°2018-703 du 3 août 2018)).

Ce nouvel article vient donc sanctionner le sexisme en tant que **propos** et non plus **attitude**

et le situe donc au plan du préjugé. La possibilité de sanction vis-à-vis du sexisme est donc élargie de l'action sexiste au propos sexiste.

L'objectif initial de cette nouvelle sanction était de pouvoir réprimer le phénomène de harcèlement de rue dont les femmes sont très fréquemment victimes. Cette définition de l'outrage sexiste est d'ailleurs similaire à celle du harcèlement sexuel figurant dans le code du travail, à la différence que n'est pas reprise l'exigence de répétition des faits. Un propos ou comportement unique peut donc caractériser l'infraction.

Mais il faut noter que cette infraction pourra être constituée **quel que soit son lieu** de commission (**lieu public** tel que la rue, les transports en commun ou encore un établissement scolaire, ou **lieu privé**, tel un espace de travail) étant entendu que la qualification d'outrage sexiste ne devra être retenue que dans l'hypothèse où les faits ne pourraient faire l'objet d'aucune autre qualification pénale plus sévère.

Le sexisme peut donc s'entendre à la fois au niveau du préjugé (attitude hostile à l'égard des personnes du sexe opposé) et de la discrimination (fait manifeste de défavoriser un homme ou une femme, pour l'obtention d'un poste professionnel par exemple).

2. Quelles sanctions dans le cadre professionnel ?

Dans le cadre professionnel, il est sanctionnable en tant :

- **qu'agissement sexiste** (défini plus haut),
- **qu'outrage sexiste** (défini plus haut),

La circulaire du 3 septembre 2018 est venue préciser que « pourront par exemple être qualifiés d'outrages sexistes les faits suivants, (preuve qui pourra être recueillie par témoignages mais également par l'exploitation de moyens de vidéo protection) :

- Des propositions sexuelles, mais également certaines attitudes non verbales telles que des gestes imitant ou suggérant un acte sexuel, des sifflements ou des bruitages obscènes ou ayant pour finalité d'interpeller de manière dégradante,
- Des commentaires dégradants sur l'attitude vestimentaire ou l'apparence physique.

3. Les différentes formes de discrimination dans l'emploi et la nouvelle obligation de formation pour les personnes en charge du recrutement

Il s'agit ici de s'intéresser à toutes les formes de discrimination liées au sexe qui peuvent exister dans l'entreprise.

La discrimination liée au sexe fait partie des 25 critères de discrimination reconnus par la loi. Défavoriser une personne en raison de son sexe est interdit par la loi et les conventions internationales auxquelles adhère la France.

En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir **deux conditions cumulatives :** être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap…) **ET** relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement…).*https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations*

Dans l'emploi, le sexisme « homme-femme » peut se retrouver à différents niveaux :

- Dans le recrutement,
- Concernant la rémunération
- Dans les formations proposées,
- Dans le climat de l'entreprise,
- Dans les possibilités de promotion interne,
- Dans les possibilités données d'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle,
- Dans les classifications et les familles d'emplois de l'entreprise,
- Dans les communications effectuées.

Concernant la discrimination dans le recrutement, la loi du 27 janvier 2017 « Egalité et Citoyenneté » a posé une nouvelle obligation dans les entreprises de plus de 300 salariés en imposant la formation des personnes en charge de recrutement sur la non-discrimination à l'embauche. Cette obligation est entrée en vigueur en 2017 et doit être renouvelée tous les 5 ans.

4. L'égalité professionnelle femmes hommes

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel présenté dès l'article 1er de notre socle républicain : « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales » (article 1 de la Constitution du 4 octobre 1958).

La loi dispose que tous les employeurs doivent tendre vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et doivent formuler des objectifs visant à l'égalité.

Dans le secteur privé , la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel amène les entreprises de plus de 50 salariés à mettre en place des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 porte application de ces dispositions ; il précise la méthodologie de calcul des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions à mettre en œuvre pour les supprimer. Il définit également les modalités de publication de ces indicateurs par les entreprises.

Pour les entreprises de plus de 250 salariés par exemple, l'Index de l'égalité femmes-hommes est composé de 5 indicateurs :

- la suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et à âge comparables,

- la même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes,
- la même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes,
- toutes les salariées augmentées à leur retour de congés maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence,
- au moins quatre femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

5. La lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Le 25 novembre 2017, dans le cadre de la grande cause du quinquennat pour l'égalité entre les femmes et les hommes, le Président de la République s'est engagé à ce que soit mis en œuvre un plan d'action ambitieux contre les violences sexuelles et sexistes, dans tous les domaines de la vie sociale et économique du pays.
Au titre de l'exemplarité, les employeurs publics ont un rôle déterminant à jouer pour faire évoluer les mentalités et garantir à leurs agents la mise en œuvre de toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et à la condamnation des actes de violences sur le lieu de travail.

5.1 Les premiers jalons : la circulaire du 9 mars 2018

Une circulaire relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique est parue en mars 2018 à ce sujet. Elle comporte 3 grands axes :

- **Axe 1. Prévenir les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique :**
  - Déployer à partir de 2018 un plan ambitieux de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
  - Informer et sensibiliser le plus grand nombre d'agents sur les situations de violences et les acteurs à mobiliser
- **Axe 2. Traiter les situations de violences sexuelles et sexistes**
  - Définir et mettre en œuvre un dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes : cellule d'écoute ou dispositif équivalent et mise en place d'un circuit RH de traitement des signalements
  - Protéger et accompagner les victimes
- **Axe 3. Sanctionner les auteurs de violences sexuelles et sexistes**
  - Les employeurs se doivent d'être exemplaires dans la sanction des violences sexuelles et sexistes.

Cette circulaire comprend également 4 annexes reprenant les définitions utiles, les acteurs de la prévention, un exemple de fiche de signalement et des outils méthodologiques.

5.2 Une concrétisation : l'accord du 30 novembre 2018 structuré autour de cinq axes contraignants

Dans cette dynamique, et reprenant les acquis du précédent protocole de 2013, **l'accord majoritaire du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique consacre** la responsabilité des employeurs notamment en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, de harcèlement et les agissements sexistes et prévoit des outils d'accompagnement des employeurs, tels que le Fonds Egalité.

L'accord s'articule autour des cinq axes suivants :

- Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
- Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- Axe 3 : Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière
- Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Plan d'action obligatoire, nominations équilibrées, identification des écarts de rémunération, suppression du jour de carence pour les femmes enceintes, dispositif de signalement obligatoire

Au sein de ces différents axes, on relève les mesures suivantes :

L'**axe 1** prévoit en particulier l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer d'ici le 31 décembre 2020 un plan d'action « égalité professionnelle » comportant notamment des mesures de résorption des écarts de rémunération, sous peine de sanctions financières, ainsi que la création d'un fonds en faveur de l'égalité professionnelle permettant de cofinancer des actions de sensibilisation et d'accompagnement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

L'**axe 2** prévoit notamment l'extension et le renforcement du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant, avec l'intégration dans le champ des emplois de dirigeants d'établissements publics de l'Etat et des collectivités territoriales comprises entre 40 000 et 80 000 habitants ainsi que la mise en place d'un dispositif « d'avancement équilibré », avec la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les viviers d'agents promouvables pour l'égal accès aux avancements au choix.

L'**axe 3** prévoit le déploiement d'une méthodologie d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics.

L'**axe 4** prévoit notamment la suppression du jour de carence pour les congés de maladie pendant la grossesse, la préservation des droits à avancement pendant les congés parentaux et les disponibilités pour raisons familiales dans la limite de cinq ans au cours de carrière et l'extension du bénéfice de la disponibilité de droit jusqu'au 12 ans de l'enfant ainsi que création de 1000 places en crèche supplémentaires au sein de l'Etat.

L'**axe 5** prévoit enfin, entre autres mesures, l'obligation pour les employeurs publics de mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes.

Cet axe s'accompagne également d'un pan de formation obligatoire des publics prioritaires les plus exposés (encadrants, agents des services RH, représentants du personnel, assistant sociaux, élèves des écoles de service public) à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Il est complété par un versant de responsabilisation des employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire, l'ensemble des dispositifs juridiques relatifs à la sanction des violences sexuelles et sexistes devant être mis en œuvre par les employeurs publics.

A cet égard, sur la base des dispositions de la **circulaire du 9 mars 2018** précitée, non seulement les procédures répressives prévues par le code pénal mais aussi les procédures disciplinaires prévues par les dispositions du **code général de la fonction publique** doivent être mises en œuvre par les employeurs publics, ces derniers étant tenus de prendre toutes mesures utiles pour engager les procédures disciplinaires dans les plus brefs délais.

Les référents Egalité, un rôle majeur à jouer en termes d'information et d'alerte

En complément, et parmi d'autres mesures particulièrement emblématiques, on peut relever la mise en place de référents Egalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place, chargés du déploiement des politiques d'égalité et de la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les politiques de ressources humaines. Ces derniers joueront un rôle essentiel d'information, de conseil, d'alerte tant auprès des agents que de leur administration, sur toutes les questions relatives à l'égalité professionnelle et devront bénéficier d'un parcours de formation sur les enjeux liés à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et le harcèlement dans l'année suivant leur désignation.

Lutter contre les stéréotypes de genre et les discriminations

Autre point d'importance, la sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations qui constitue une priorité afin de faire évoluer les comportements.

En complément de la formation à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, une action de sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations sera déployée pour tous les agents publics et les élèves des écoles de services publics (selon des modalités et un calendrier à préciser dans le cadre des plans d'action « égalité professionnelle »).

5.3 La loi de transformation de la fonction publique : transposer les stipulations essentielles de l'accord du 30 novembre 2018

Le titre V de la **loi de transformation de la fonction publique** a pour objet de renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique, l'exemplarité de la fonction publique passant par la mise en œuvre des meilleures pratiques de gestion des ressources humaines en garantissant l'égalité entre les femmes et les hommes et en luttant contre toutes les formes de discrimination.

A l'aune de ces principes, le texte a notamment légiféré sur les points mentionnés *supra* :

- **Lutter contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** à travers l'égal accès aux emplois de direction et aux promotions, le maintien des primes pendant le congé maternité ou encore la déclinaison, dans chaque administration, d'un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle ;
- **Mettre en place** un dispositif de signalement des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes, visant à s'assurer que tout agent public exposé à ces actes puisse obtenir le traitement de son signalement,
- **Renforcer** et **améliorer** l'efficacité du dispositif des nominations équilibrées,
- **Exonérer** les agents publics en situation de grossesse du jour de carence pour maladie, s'agissant des congés de maladie prescrits postérieurement à la déclaration de grossesse faite par l'agent auprès de son employeur et jusqu'au congé prénatal du congé pour maternité.

6. Bibliographie

Edition 2017 du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (publié par la DGAFP le 27 août 2018 sur le portail de la fonction publique).