

Prévenir les agissements sexistes et le harcèlement sexuel : une préoccupation grandissante dans le monde du travail

DOSSIER

Publié le Mardi 05 novembre 2019

Un an après le déclenchement du mouvement #Metoo, la société et les pouvoirs publics mesurent l'ampleur du phénomène, tout aussi présent, dans le monde du travail. Des actions de prévention et de sensibilisation se mettent en place dans les entreprises et les administrations. De nombreuses ressources sont d'ores et déjà à la disposition des salariés et des employeurs.



Un an après le déclenchement du mouvement #Metoo, la société et les pouvoirs publics mesurent l'ampleur du phénomène, tout aussi présent, dans le monde du travail. Des actions de prévention et de sensibilisation se mettent en place dans les entreprises et les administrations. De nombreuses ressources sont d'ores et déjà à la disposition des salariés et des employeurs.

55% des femmes françaises ont déjà été victimes d'une forme de sexisme ou de harcèlement sexuel au travail au cours de leur vie professionnelle. Cette récente étude IFOP réalisée pour l'Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail (<https://www.ifop.com/publication/observatoire-europeen-du-sexisme-et-du-harcelement-sexuel-au-travail/>), montre également que 9 % d'entre elles ont déjà eu un rapport sexuel « forcé » ou « non désiré » avec quelqu'un de leur milieu. Des mesures juridiques ont été prises et de nombreux organismes se mobilisent pour permettre aux salarié(e)s de s'informer et aux entreprises de construire des programmes de prévention.

Du sexisme ordinaire au harcèlement voire à l'agression sexuelle

Le sexisme au travail peut prendre différentes formes. Ces comportements, conscients ou inconscients, sont fondés sur des stéréotypes de sexe. Ils se traduisent au travail par des actes apparemment anodins : des plaisanteries, des gestes grossiers, des remarques déplacées ou des réflexions sexistes sur la moindre compétences des femmes. Ils

peuvent également donner lieu à des comportements plus graves, comme la discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle, le viol. (Définition du Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations (<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/lutte-contre-le-harcelement-sexuel-au-travail/>)).

55% des femmes françaises ont déjà été victimes d'une forme de sexisme ou de harcèlement sexuel au travail au cours de leur vie professionnelle, selon une étude IFOP (<http://avail/>), réalisée pour la Fondation Jean-Jaures (<https://jean-jaures.org/>) et la Fondation européenne d'études progressistes. (<https://www.feps-europe.eu/>) Ces données sont confortées par un rapport du Haut Conseil à l'Égalité publié en janvier 2019 : «Premier État des lieux du sexisme en France (<http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/actualites/article/1er-etat-des-lieux-du-sexisme-en-france-lutter-contre-une-tolerance-sociale-qui>)». Alors qu'on pourrait croire qu'il existe un portrait-robot des auteur-e-s, l'enquête révèle que certains milieux professionnels semblent plus exposés à ce type de violence. Il s'agit de contextes majoritairement masculins ou de métiers nécessitant un contact direct avec le public, surexposant aux risques les femmes, en multipliant leurs interlocuteurs ou encore celles se voyant imposées le port obligatoire de tenue montrant leurs formes». L'étude pointe également un « effet d'âge » qui touche surtout les statuts d'emploi précaires qui exposent particulièrement les stagiaires, alternantes, personnes en CDD, interim, sous-traitance): «ce sont systématiquement les femmes les plus jeunes, moins de 30 ans, qui rapportent le plus d'atteintes sexistes ou sexuelles.»

À



Les salariées se sentent très souvent vulnérables et seules face à ce type d'agressions. Bien que s'adressant pour une majorité d'entre elles à un tiers, seules 9 % à 16 % (selon les cas, étude IFOP) s  adressent, en interne, à un interlocuteur susceptible de régler le problème. Les entreprises ont, elles, un rôle majeur à jouer pour venir en appui aux victimes et dénoncer durablement les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.à

Aujourd'hui, un corpus juridique, relativement récent, existe pour lutter contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

Que dit la Loi ?

Le harcèlement sexuel est défini depuis 2012 par l  article L. 1153-1 du code du travail (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000026268379&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120808>), selon lequel :

  « Aucun salarié ne doit subir des faits :

1.    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 ; à noter que depuis la loi de 2018, le code pénal punit aussi les propos ou comportements à connotation non seulement sexuelle, mais aussi sexiste répétés.

2.    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.   »

   (Source [travail-emploi.gouv.fr](https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/article/le-harcelement-sexuel) (<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/article/le-harcelement-sexuel>))

La loi à Travail à du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l  emploi (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000031046061&categorieLien=id>) est allée un cran plus loin en mettant en lumière le    sexisme ordinaire à. Elle ajoute au code du travail, l  interdiction d'agissements sexistes à savoir à tout   agissement lié au sexe d  une personne, ayant pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant offensant.   »

Le cadre législatif s  est également enrichi d  un nouvel article, L. 2315-32 du code du travail, (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000035624869>) définissant le rôle d  un "r  f  rent harcèlement sexuel" qui doit être nommé par chaque CSE, quel que soit l  effectif de l  entreprise.

Parallèlement, les pouvoirs publics ont déployé des programmes de prévention. Des résolutions ont été récemment prises au niveau international.

La mobilisation des pouvoirs publics

Le Président de la République a déclaré l   galit   entre les femmes et les hommes " grande cause du quinquennat", lors de son discours du 25 novembre 2017 (<https://www.elysee.fr/emmanuel-macron/2017/11/25/discours-du-president-de-la-republique-a-l-occasion-de-la-journee-internationale-pour-l-elimination-de-la-violence-a-l-egard-des-femmes-et-du-lancement-de-la-grande-cause-du-quinquennat>). Il s'est donné pour principal objectif de prévenir et de lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Plusieurs mesures de prévention sont exposées dans le 5  me plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes. 2017- 2019 à (Action N  115, p.71). (<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/5eme-plan-de-mobilisation-et-de-lutte-contre-toutes-les-violences-faites-aux-femmes-2017-2019/>)

Muriel Pénicaud, ministre du Travail, et Marlène Schiappa, secrétaire d  tat    l   galit   entre les femmes et les hommes, ont présenté le 9 mai 2018, un plan de 5 actions pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles (<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/15-actions-pour-en-finir-avec-les-inegalites-salariales-et-lutter-contre-les>): mobiliser les acteurs du dialogue social, former, informer, accompagner les victimes, sanctionner.

Le 17 mai 2018, Marlène Schiappa a lancé un appel à projets d  un million d  euros. Il est destiné à soutenir la mobilisation des acteurs régionaux et nationaux dans la mise en œuvre d  actions concrètes et innovantes contre les violences sexistes et sexuelles au travail.    Une vingtaine de projets ont été retenus dont 3 à au niveau national et les autres en région.

C  est dans ce cadre que l  Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) a publié le 7 novembre 2019 un guide (<https://www.anact.fr/guide-sexisme-au-travail-tout-ce-que-vous-voulez-savoir>)   Tout ce que vous voulez savoir sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel   et réalise un cycle de webinaires (<https://www.anact.fr/sexisme-au-travail-un-cycle-de-4-webinaires-de-lanact-pour-reussir-sa-demarche-de-prevention>) sur la prévention du sexisme à destination des membres des filières Prévention , RH.

Par ailleurs, l'UIT (Organisation internationale du travail) vient d'établir un premier cadre juridique international qui vise à lutter contre la violence et le harcèlement sexuel faites aux femmes dans le monde du travail. Elle a adopté le 21 juin 2019 une Convention sur la violence et le harcèlement (https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190) ainsi qu'une Recommandation sur la violence et le harcèlement (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711576.pdf). Ces documents mentionnent pour la première fois et spécifiquement, les agressions « fondées sur le genre ».

« Tout Membre qui ratifie la présente convention doit respecter, promouvoir et réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. »

Convention sur la violence et le harcèlement 2019, OIT, 2019. (https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)



Les bonnes pratiques des entreprises et des administrations

Dès 2016, le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) a mis à disposition un kit « Agir contre le sexisme au travail » (<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/le-secretariat-d-etat/instances/csep/>) et a incité les entreprises à s'engager contre le sexisme ordinaire. Des organisations telles que EDF, Areva, Carrefour, PSA, le Groupe Nexter ou bien encore la Ville de Metz s'y sont alors lancées.

Fin 2018, sous le haut patronage du Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations trente entreprises et organisations ont signé un acte d'engagement commun pour lutter contre le sexisme dit ordinaire au travail à travers l'initiative #StOpE (<https://www.charte-diversite.com/linitiative-stope-contre-le-sexisme-ordinaire-en-entreprise/>). Ces entreprises et organisations s'engagent à faire reculer le sexisme dans leur organisation et à déployer au moins une des huit actions prioritaires mentionnées dans le livret ([https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-s-engage-avec-l-Initiative-stope/\\$FILE/ey-stope-livret.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-s-engage-avec-l-Initiative-stope/$FILE/ey-stope-livret.pdf)) de bonnes pratiques.

Les résonances du mouvement #MeToo ainsi que les incitations des pouvoirs publics ont poussé les entreprises à réagir plus vite. Actions de sensibilisation, de formation ou encore de mise en œuvre de dispositifs d'alerte, les démarches sont multiples.

À France Télévisions (https://www.lexpress.fr/actualite/medias/a-france-televisions-une-cellule-contre-le-harcelement_2018552.html) a ainsi mis en place une cellule d'alerte à disposition des salariées. Le groupe Randstad met, quant à lui, l'accent sur la pédagogie. La formation des managers et des services RH s'appuie sur des mises en situation reflétant des comportements sexistes. Un module de sensibilisation en 10 questions intitulé "Comprendre pour agir : le sexisme au travail" a été initié par la direction Orange Sud-Ouest en direction de ses cadres et de son équipe RH. Il est relayé par une vidéo.

La Fonction publique dispose également d'un plan de prévention préétabli dans la circulaire du 9 mars 2018 (http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/03/cir_43173.pdf). Ce document s'inscrit dans la continuité de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé en 2018 qui prévoit un chapitre visant à renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

La Direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP) a, de son côté, publié en 2017 un Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique (<https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-de-prevention-et-de-traitement-des-situations-de-violences-et-de-harcelement-dans-la-fonction>) puis, un guide (https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/guide-formation-prevention-violences-sexuelles-2018.pdf) de formation sur la prévention.

Enfin le Service du Droit des Femmes et de l'Égalité a coordonné et publié des Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique (https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/hors_collections/fiches-reflexes-harcelement-sexuel.pdf).

La mobilisation de nombreux acteurs associatifs et organisations professionnelles

Si le secteur public a donné l'impulsion, le secteur associatif et les organisations professionnelles ne sont pas en reste. Diverses associations et organisations professionnelles prennent le relais des initiatives politiques sur le territoire et mettent à disposition des entreprises de nombreuses sources d'information et de communication. Ainsi l'ANDRH a publié en janvier 2019 un guide « Prévenir le harcèlement sexuel au travail : repères pour les RH » (<https://www.andrh.fr/actualites/807/prevenir-le-harcelement-sexuel-au-travail-reperes-pour-les-rh-livre-blanc-andrh>).

Le MEDEF a organisé le 13 juin 2019 une journée pour ses adhérents : «Comment construire une entreprise plus performante face à l'enjeu du sexisme ?» et a à cette occasion remis en avant son [guide](https://www.medef.com/uploads/media/default/0009/74/10888-lutte-contre-les-agissements-sexistes-et-les-violences-sexuelles-en-entreprise.pdf) (<https://www.medef.com/uploads/media/default/0009/74/10888-lutte-contre-les-agissements-sexistes-et-les-violences-sexuelles-en-entreprise.pdf>) publié en 2018.

L'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (<http://www.avft.org/>) (AVFT) fournit informations et conseils juridiques aux femmes victimes de violences sexistes et sexuelles au travail.

Le FNCIDFF Fédération Nationale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles produit de nombreuses [ressources documentaires](http://www.infofemmes.com/v2/p/Se-documenter/Se-documenter_4) (http://www.infofemmes.com/v2/p/Se-documenter/Se-documenter_4) ainsi que le [Centre Hubertine Auclert](http://e.Centre.Hubertine.Auclert) (<http://e.Centre.Hubertine.Auclert>).

À

Les actions menées sont donc nombreuses, et sans doute transformeront-elles les entreprises en profondeur à condition de ne pas en rester au traitement de situations en urgence ou à des dispositifs de sensibilisation trop rudimentaires. Il reste à suivre et analyser les effets des mesures prises, les changements de pratiques et tant toujours un processus au long cours quand au-delà des individus, elles concernent les évolutions sociétales des organisations humaines.

Pour aller plus loin

[#UneFemmeSurCinq](https://information.defenseurdesdroits.fr/unefemmesurcinq/) (<https://information.defenseurdesdroits.fr/unefemmesurcinq/>): Campagne d'information du Défenseur des droits qui vise à rappeler que le harcèlement sexuel, encore trop souvent banalisé, est interdit par la loi et à inviter les personnes concernées à faire valoir leurs droits, 02/2018.

[Arrêtons les violences](http://stop-violences-femmes.gouv.fr/) (<http://stop-violences-femmes.gouv.fr/>) : Secrétariat d'Etat entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

[Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail](http://www.avft.org/) (<http://www.avft.org/>) (AVFT) fournit informations et conseils aux femmes victimes de violences sexistes et sexuelles au travail.

Le Centre Aubertine Auclert (<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/>) a pour principaux objectifs la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes à travers l'Observatoire régional des violences faites aux femmes. Il apporte de l'expertise et des ressources sur ces thèmes aux actrices et acteurs qui oeuvrent sur le territoire francilien.

La Fédération Nationale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (<http://www.infofemmes.com/v2/accueil.html>) (FNCIDFF) est un relais essentiel de l'action des pouvoirs publics en matière d'accès aux droits pour les femmes, de lutte contre les discriminations sexistes et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le réseau des Centres d'information sur les droits des Femmes et des Familles (CIDFF) compte 114 associations locales.

Le Haut conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes (HCE) (<http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/violences-de-genre/>) produit de nombreux rapports sur les violences de genre.

À

Dossiers sur le site du Ministère du travail :

À À À À À Le harcèlement sexuel (<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/article/le-harcelement-sexuel>).

À À À À À Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. (<https://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/egalite-femmes-hommes/article/lutte-contre-le-harcelement-sexuel-et-les-agissements-sexistes>)

À

Publications sur le site de la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/le-secretariat-d-etat/instances/miprof-mission-interministerielle-pour-la-protection-des-femmes-victimes-de-violences/>) (MIPROF)

À

Publications sur le site du Secrétariat d'Etat chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

À À À Lutte contre les violences (<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/publications/droits-des-femmes/lutte-contre-les-violences/>)

À À À Kit "une femme comme moi" (<https://www.stop-violences-femmes.gouv.fr/outils-de-formation-violences.html>)

À

Vidéos

Violences sexistes et sexuelles dans la sphère professionnelle - Réagir peut tout changer. Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations. 30s

Une femme comme moi. Johana Bedeau, MIPROF. Petit à petit productions. 25mn

  

Vidéos de la campagne à Je tu il nous vous elles à, Défenseur des droits, 0:57mn

1er prix du concours de courts métrages sur le thème du harcèlement sexuel au travail organisé par Défenseur des droits.

  

  

  

Guillaume Meurice questionne le harcèlement sexuel. Extrait de Infra-Rouge, 10/2017, 11 mn

3 Fran  sais sur 4 ont du mal à faire la différence entre harcèlement sexuel et séduction. Guillaume Meurice fait le test avec Marilyn Baldeck, spécialiste des violences faites aux femmes au travail. Guillaume Meurice fait le test avec Marilyn Baldeck, spécialiste des violences faites aux femmes au travail.

  

Les agissements sexistes

C'est quoi le sexisme ? Quel lien avec les violences ? Centre Hubertine Auclert, 3:44mn

A compétences égales, les performances des femmes sont moins valorisées cela se traduit par des remarques sexistes, du dénigrement, des différences de salaire, le plafond de verre à !    Le sexisme c  est grave, il rend possible les violences faites aux femmes.à

  

  

Et tout le monde s'en fout. Le sexisme ordinaire au travail. Action logement, 15/10/2017, 3:53mn

  

  

  

  

Ressources

[Voir plus \(http://anact.preprod-osiros.decalog.net/osiros/result/resultat.php?queryosiros=id:98242_OR_id:96766_OR_id:98183_OR_id:51162_OR_id:98266_OR_id:22203_OR_id:50955_OR_id:51334_OR_id:44104_OR_id:15411_OR_id:97846_OR_id:97849_OR_id:51247_OR_id:51160_OR_id:51274_OR_id:96836_OR_id:96675_OR_id:7148_OR_id:96711_OR_id:50963_OR_id:19327_OR_id:16990_OR_id:51235_OR_id:51347_OR_id:51348_OR_id:97038_OR_id:98114_OR_id:97619_OR_id:97220_OR_id:97741_OR_id:97129_OR_id:51231_OR_id:98279_OR_id:98278_OR_id:98276_OR_id:98277_OR_id:98275_OR_id:98274_OR_id:98174_OR_id:98117_OR_id:97637_OR_id:98191&sort_define=tri_annee\)](http://anact.preprod-osiros.decalog.net/osiros/result/resultat.php?queryosiros=id:98242_OR_id:96766_OR_id:98183_OR_id:51162_OR_id:98266_OR_id:22203_OR_id:50955_OR_id:51334_OR_id:44104_OR_id:15411_OR_id:97846_OR_id:97849_OR_id:51247_OR_id:51160_OR_id:51274_OR_id:96836_OR_id:96675_OR_id:7148_OR_id:96711_OR_id:50963_OR_id:19327_OR_id:16990_OR_id:51235_OR_id:51347_OR_id:51348_OR_id:97038_OR_id:98114_OR_id:97619_OR_id:97220_OR_id:97741_OR_id:97129_OR_id:51231_OR_id:98279_OR_id:98278_OR_id:98276_OR_id:98277_OR_id:98275_OR_id:98274_OR_id:98174_OR_id:98117_OR_id:97637_OR_id:98191&sort_define=tri_annee)