

"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."

L'introduction de la notion d'agissement sexiste dans le code du travail par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi vise à combattre le "sexisme ordinaire" auquel peuvent être confrontés les salariés : sexisme bienveillant, hostile, masqué ou subtil (cf. Lexique de base).

Les agissements sexistes peuvent se faire à l'encontre aussi bien des femmes que des hommes, mais le constat est que ce sont principalement les femmes qui sont visées. Ils peuvent aussi concerner l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

Situations d'agissement sexiste

"On ne peut pas demander à Paul de participer aux échanges et de prendre des notes, c'est bien connu, les hommes ne savent pas faire deux choses à la fois."

"Quand il y a trop de femmes dans une réunion, on perd beaucoup de temps, car elles sont trop bavardes."

De manière générale, en raison du sexe : railleries sous couvert de l'humour et commentaires sexistes, remarques sur la maternité ou la paternité, stéréotypes négatifs, incivilités ou marques d'irrespect, compliments ou critiques sur l'apparence physique.

Éléments constitutifs

Un ou plusieurs éléments de fait (comportement, propos, acte, écrit) subis par une personne, c'est-à-dire non désirés. Nécessité d'avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité du salarié ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant. Existence d'un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne.

Conséquences pour les victimes

Il a pour effet de dévaloriser, d'inférioriser les victimes, de façon volontaire ou non. Il provoque du stress et, installé dans la durée, peut créer de la souffrance chez les individus qui le subissent, diminuer leur sentiment de compétence et leur ambition (turnover, journées de travail perdues, perte de qualité de la production, démotivation, retrait, ...) et perturber le fonctionnement de l'organisation de travail.

Sanctions encourues pour l'auteur

L'agissement sexiste n'est pas pénalement sanctionné.
La personne qui a commis les faits encourt une sanction disciplinaire.
L'employeur a obligation d'affirmer le caractère inacceptable des agissements sexistes par une sanction disciplinaire appropriée.
Il peut avoir à réparer le préjudice subi sous peine de voir sa responsabilité engagée.

En savoir plus ...

L'agissement sexiste n'est pas sanctionné pénalement, en revanche, le code pénal définit des infractions qui peuvent être mobilisées en cas d'agissement sexiste.

L'outrage sexiste est le fait d'imposer à toute 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. La loi n° 2023-22 du 24 janv. 2023 a érigé en délit l'outrage sexiste et sexuel aggravé. La peine encourue peut aller jusqu'à 3 750 euros.

L'injure sexiste est une parole, un écrit, une expression quelconque de la pensée adressés à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser. Non publique (aucun tiers présent ou cercle de personnes partageant les mêmes intérêts), elle est punie d'une amende de 1 500 euros. Publique (entendue ou lue par un public), elle est punie de 12 000 euros dans le cas général et si elle est à caractère raciste, sexiste, homophobe ou handiphobe, la peine encourue est de 1 an d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.