



RECONNAITRE LES ACTES DE DISCRIMINATION ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Démarche en faveur de
l'égalité entre les femmes et les hommes



- Règlement (UE) n°2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données dit "RGPD".
- Code pénal et notamment les articles 222-7, 222-17, | 222-33-2, 222-32, 222-33, 225-1 et suivants, 432-7, et les articles R.624-1, R. 625-1.
- Loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés modifiée dite "Loi Informatique et Libertés".
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment les articles 6 à 6 quinquies et 11.
- Décret n° 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.

- **Une obligation pour le CHU de Rouen** : mise en place de dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes ainsi que des discriminations (Article L. 135-6 du CGFP)
- **Principe central : la protection des victimes et des témoins**
 - Aucun agent public ne peut faire l'objet d'une mesure de représailles : pour avoir subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel, pour avoir formé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ou agissements, ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou agissements ou qu'il les a relatés.
- Le CHU doit se doter d'une procédure prévoyant :
 - Le recueil des signalements effectués par les agents victimes ou témoins de tels actes ou agissements
 - L'orientation des agents victimes vers les services compétents (médecine du travail, psychologue du personnel, service social du personnel...)
 - L'orientation des agents victimes ou témoins vers les services compétents pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés (accompagnement par la direction des affaires juridiques, traitement des situations par la DAM/DRH)

● Définition du sexisme

- Ensemble des discriminations fondées sur le sexe ou sur des caractéristiques susceptibles d'être liées au genre : grossesse, situation de famille, identité de genre, apparence physique

● Plusieurs manifestations :

- Sexisme hostile : intentionnel et visible
- Sexisme masqué et subtil : de façon volontairement camouflée ou reposant sur des stéréotypes de sexe difficilement perceptibles
- Sexisme ambivalent, à la fois bienveillant et hostile : ensemble d'attitudes, de propos ou de comportements qui semblent différencier favorablement les femmes en leur attribuant des qualités positives

● Agissements sexistes

- 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
 - En véhiculant des stéréotypes liés au sexe ;
 - En rabaissant une personne en raison de son genre, même si l'auteur de la remarque avait pour intention d'employer le ton humoristique

● Exemples

- Donner des surnoms ou interpellations familières
- Faire des remarques et blagues sexistes
- Assimiler un sexe à certaines compétences
- Interrompre régulièrement les personnes d'un même sexe ou leur donner moins régulièrement la parole
- Reprocher à une femme de ne pas être assez féminine ou à un homme de ne pas être assez viril

● **Injure ou diffamation à caractère sexuel ou sexiste**

- Publiques ou non publiques (sans présence de tierce personne ou devant un collectif avec présence ou absence de la victime)
- Gravité certaine quand commises en public (discours, écrits) par une personne chargée d'une mission de service public dans l'exercice de ses fonctions

● **Outrage sexiste**

- 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 crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante
- Exemples :
 - Gestes imitant ou suggérant un acte sexuel
 - Sifflements ou bruitages obscènes ou ayant pour finalité d'interpeller la personne de manière dégradante
 - Commentaires dégradants sur la tenue vestimentaire ou l'apparence physique d'une personne

La répétition d'outrages sexistes sera qualifiée d'harcèlement sexuel.

● **Exhibition sexuelle**

- « Imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public ».
- Le lieu de travail est considéré comme un lieu accessible aux regards du public.

● **Harcèlement sexuel**

- Fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.
 - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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.
- Peut consister un harcèlement sexuel environnemental ou d'ambiance : environnement de travail ponctué de propos salaces, insultants envers les femmes, affichage représentant des images sexualisées...

- Exemples :
 - Un agent raconte à plusieurs reprises des « blagues » sexistes ou à connotation sexuelle
 - Un agent pose à plusieurs reprises à un collègue des questions de nature sexuelle
 - Un agent envoie à plusieurs reprises des SMS à caractère sexuel à un collègue
 - Un agent mime à plusieurs reprises des rapports sexuels en face d'une personne
 - Un agent raconte à plusieurs reprises des détails concernant sa vie sexuelle devant une personne malgré la gêne qu'il provoque chez elle

- Exemple de fait unique suffisant du fait de sa gravité :
 - Un supérieur hiérarchique refuse d'accorder un avancement, une titularisation ou bien une nomination à un agent si ce dernier n'a pas de relation sexuelle avec lui

- **IMPORTANT :**
 - Le harcèlement sexuel peut être commis par un agent hors du temps et lieu de travail (propos tenus ou messages envoyés en dehors des horaires de travail)
 - Les faits peuvent être reconnus même si la victime n'a pas explicitement demandé que ces agissements cessent

● Agression sexuelle

- *Toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise* » et imposée à la victime, quelle que soit la nature de la relation unissant la victime et son agresseur. La contrainte peut être physique ou morale.
- Plusieurs types d'agressions sexuelles : le viol, l'exhibition sexuelle, le harcèlement sexuel, mais également :
 - Les caresses/baisers non consenties sur des zones intimes, cachées ou a fortiori sur les organes sexuels (sexe, fesses, cuisses, poitrine, sont des agressions sexuelles
- La victime n'a pas donné son consentement clair et explicite, fait l'objet d'une contrainte morale et d'une pression psychologique (victime d'un supérieur hiérarchique), sous emprise de stupéfiants ou vulnérable en raison de son état de santé

● Viol

- Article 222-23 du code pénal : le viol est défini comme « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise ».

INFRACTIONS	EXEMPLES	PEINE ENCOURUE (hors circonstances aggravantes)
Injure ou diffamation non publique à raison du sexe, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre	Un agent prononce une injure à caractère sexuel ou sexiste à l'encontre d'un collègue au cours d'une réunion	Amende prévue pour les contraventions de 5 ^e classe (1 500 €)
Injure ou diffamation publique à caractère à raison du sexe, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre	Une personne injure une autre à raison de son sexe sur un support écrit vendu ou distribué	1 an d'emprisonnement et 45 000 € d'amende
Outrage sexiste	Un agent interpelle un collègue de manière dégradante par des bruitages obscènes	Amende prévue pour les contraventions de 4 ^e classe (750 €)
Diffusion de messages contraires à la décence	Un agent utilise sa messagerie professionnelle pour envoyer à ses collègues des courriels à caractère pornographique	Amende prévue pour les contraventions de 4 ^e classe (750 €)
Captation d'image et diffusion d'image impudique	Un agent regarde sous les jupes d'une femme sur le lieu de travail	1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende
Exhibition sexuelle	Un agent se montre entièrement nu sur son lieu de travail	1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende
Harcèlement sexuel	<ul style="list-style-type: none"> • Un agent envoie à plusieurs reprises des SMS à caractère sexuel à un collègue qui ne le souhaite pas ; • Plusieurs agents font des commentaires sur la vie intime d'un de leurs collègues sur la messagerie instantanée du service, malgré la gêne de l'agent en question, et si chacun des agents n'a agi qu'une seule fois ; • Un supérieur hiérarchique refuse d'accorder une promotion à un agent si ce dernier n'a pas de relation sexuelle avec lui. 	2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende
Harcèlement moral au travail	Un agent tient à plusieurs reprises des propos blessants à l'égard d'un collègue et manifeste une volonté de le dénigrer et le ridiculiser.	2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende
Agression sexuelle	Un agent caresse les fesses d'un collègue sans son consentement	5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende
Viol	<ul style="list-style-type: none"> • Un agent commet un acte de pénétration sexuelle sur un collègue par violence, contrainte, menace ou surprise ; • Un agent, majeur, commet un acte de pénétration sexuelle sur la personne d'un mineur de quinze ans, lorsque leur différence d'âge est d'au moins cinq ans ; • Un agent commet un acte de pénétration sexuelle sur la personne d'un mineur dont il est un ascendant et sur lequel il exerce une autorité de droit ou de fait. 	De 15 à 20 ans de réclusion criminelle