

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

23 avril 2021

ACCÉLÉRER L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ET PROFESSIONNELLE - (N° 4000)

Rejeté

**AMENDEMENT**

N° AS13

présenté par

M. Gérard et Mme Vanceunebrock

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 6, insérer l'article suivant:**

Au 7° de l'article L. 4121-2 du code du travail, après la référence : « L. 1153-1, » sont insérés les mots : « ceux liés aux discriminations ».

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

La 13<sup>ème</sup> édition du baromètre de la perception des discriminations publiée par le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du Travail publiée en décembre 2020 rappelle les effets délétères du harcèlement discriminatoire sur les conditions de travail. 82 % des personnes ayant été victimes de discrimination au travail expriment un sentiment de colère et près de la moitié (49 %) évoquent un sentiment de fatigue, de tristesse, de déprime ou une dégradation de l'état de santé. Les répercussions de la discrimination sur le bien-être psychologique au travail sont répandues : 38 % des victimes de discrimination expriment n'avoir plus envie ou avoir peur d'aller travailler.

Le harcèlement discriminatoire nuit à l'épanouissement professionnel des victimes et freiner leur trajectoire de carrière.

Comme le rappelle l'enquête du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle, les femmes sont particulièrement exposées aux attitudes discriminatoires dans le monde du travail.

A l'heure actuelle, seuls les agissements sexistes ou le harcèlement sexuel sont pris en compte dans le plan de prévention des risques. Or, d'autres critères peuvent nourrir les comportements ou propos discriminatoires répétés que subissent les femmes, à l'instar du handicap, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre, créant ainsi un environnement professionnel hostile ou dégradant.

Aussi, le présent amendement a pour objet de mentionner la lutte contre les discriminations comme un des éléments constitutifs du plan de prévention mentionné à l'article 4121-2 du code du travail.