

**SEXISME
PAS NOTRE GENRE!**



CONSEIL SUPÉRIEUR
DE L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



KIT POUR AGIR CONTRE LE SEXISME

TROIS OUTILS
POUR LE MONDE DU TRAVAIL

**1.
L'agissement
sexiste**

**Fiche
juridique**

**2.
L'agissement
sexiste**

**Fiches
Repères**

**3.
Sexisme
au travail**

**Dix leviers
pour
l'entreprise**

Le présent document a été réalisé
par les membres du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes.

Brigitte GRESY, Secrétaire Générale

Marie BECKER, Rapporteure

SEXISME
PAS NOTRE GENRE!

L'AGISSEMENT SEXISTE

DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Fiche juridique

**POUR LA PREMIÈRE FOIS, le mot SEXISME
entre dans le code du travail avec une nouvelle disposition spécifique
« l'agissement sexiste ».**

**Les manifestations du sexisme au travail sont multiformes,
elles peuvent être ressenties de façon différente par les personnes
qui en sont victimes et peuvent avoir des répercussions
sur la vie professionnelle des salarié.e.s.**

**Alors qu'un certain nombre d'actes et de comportements
fondés sur le sexe (discrimination à raison du sexe, injures
à raison du sexe) ou à connotation sexuelle (harcèlement sexuel, etc.)
rappelés ci-après (annexe) sont déjà visés par la loi,
ce qu'on appelle le « sexisme ordinaire » a récemment fait l'objet
d'une disposition spécifique dans le code du travail
portant sur l'interdiction de « tout agissement sexiste »,
à l'occasion de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social
et à l'emploi. La loi du 8 août 2016 relative au travail,
à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation
des parcours professionnels a renforcé ces dispositions.**

**Employeurs.euses, DRH,
représentant.e.s syndicaux.ales, salarié.e.s,**

**cette fiche pratique réalisée par le Conseil supérieur de l'égalité
professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP),
vous présente cette nouvelle législation et les outils
pour agir au sein de votre entreprise.**

L'AGISSEMENT SEXISTE

CE QU'EST L'AGISSEMENT SEXISTE

L'article 20 de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a inséré un nouvel article L. 1142-2-1 dans le code du travail relatif à l'interdiction de tout « agissement sexiste ». Cette disposition est issue de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations qui interdit « tout agissement lié à un motif de discrimination ».

DÉFINITION :

L'article L. 1142-2-1 du Code du travail est ainsi libellé :

« 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 ».

.....

C'est un signal fort visant à rendre compte de la gravité de ce type d'agissements, qui bien qu'en apparence de moindre intensité, peuvent avoir des conséquences graves pour les salariés qui en sont victimes. Il agit comme un « stressueur » pour les salarié.e.s qui, lorsqu'il s'installe 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 bon fonctionnement de l'entreprise.

DES EXEMPLES D'AGISSEMENTS SEXISTES

- Critiquer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine », ou un homme parce qu'il n'est pas « viril » peut caractériser l'agissement sexiste.

Ex : une femme se voit régulièrement reprocher un comportement dit « masculin », son apparence physique peu féminine et fait l'objet de dénigrement : « tu ne pourrais pas dire à ton mari de t'acheter des jupes », « tu pourrais faire des efforts, je ne sais pas ? Mettre du rouge à lèvres, essayer de ressembler à une femme quoi ! ».

Ex : un homme se voit régulièrement traiter de « femmelette », s'entend dire « tu devrais t'inscrire dans une salle de gym, pour ressembler à un homme, un vrai ! ». Il subit de manière répétée des propos humiliants sur son manque d'autorité « heureusement que tous les hommes ne sont pas comme toi, vivement l'arrivée de Jean-Marc, au moins lui, il en a ! »

- Avoir une conduite verbale ou une posture corporelle qui montre de l'hostilité envers une personne en raison de son sexe ; ne pas prendre les compétences des salarié.e.s au sérieux et les humilier.

Ex : M^{me} Elodie P., adjointe à la direction générale reproche à son supérieur d'avoir exercé un comportement sexiste et irrespectueux : « Il n'a pas manqué de railler sur les jeunes femmes blondes, sachant que je suis la seule jeune blonde du groupe », « il ne comprend pas qu'un directeur d'hôpital puisse être une femme » ; « il soutient qu'il y a trop de femmes dans cette association » ; « il me rabaisse », « il a affirmé avec un air très satisfait, qu'au cours de sa carrière il s'était toujours entouré de bras droits hommes mais jamais femmes », etc.

- User d'épithètes sexistes, ou faire des commentaires humiliants ou désobligeants, préférer des menaces ou tout autre comportement verbal ou physique fondés sur le sexe de la personne.

Ex : une femme, commerciale, seule dans un effectif masculin, évoluant dans un espace de travail ouvert, entend pendant plusieurs mois des propos méprisants tenus par ses collègues sur les femmes en général, et se voit imposer l'écoute d'une émission de radio suivie par ses collègues, au cours de laquelle des propos offensants sont tenus sur les femmes traitées de « blondasses », de « connasses », etc.

- Faire des « blagues sexistes » de manière répéter à une collègue.

Ex : Un collègue raconte régulièrement des blagues sexistes à une de ses nouvelles collègues de travail qui la mettent mal à l'aise :

Jour 4 : tu sais quelle est la différence entre toi et un répondeur ?

« Lui au moins il retient les messages »,
« allez, c'est drôle, fais pas ta blonde »

Jour 6 : Hé Chantal ! Quelle est la différence entre une blonde et un ordinateur ? Il faut répéter l'information une seule fois à l'ordinateur. etc.

- Fragiliser le sentiment de compétence des femmes parce que femmes par des remarques ou pratiques offensantes.

Ex : Un manager demande régulièrement à une responsable de projet d'être présente à une réunion avec le client Z et l'incite à mettre tel ou tel vêtement qui lui va si bien. Ces demandes sont souvent accompagnées de commentaires « j'ai remarqué que la réunion se passe mieux quand tu es là », « autant te servir de tes atouts », « c'est quand même un peu grâce à ça que Philippe (le directeur) t'a confié le dossier SBW (dossier stratégique), tu peux me le dire ! ». Pendant ces réunions, il lui demande de réaliser des tâches qui ne relèvent pas de son niveau de responsabilité habituel.

LES ÉLÉMENTS QUI CONSTITUENT L'« AGISSEMENT SEXISTE »

Les trois éléments qui doivent être réunis sont :

1. **L'existence d'un élément ou de plusieurs éléments de fait, pouvant prendre différentes formes (comportement, propos, acte, écrit), subi(s) par une personne, c'est-à-dire non désiré(s) ;**
 2. **L'agissement, doit avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité du/de la salarié.e ou créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant.**
 3. **L'existence d'un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne : un.e salarié.e subit ces agissement(s) de manière répétée parce qu'elle est une femme, ou parce qu'il est un homme.**
-

Les facteurs qui seraient de nature à caractériser un agissement sexiste :

- La gravité du ou des agissements.
- La fréquence de la conduite et son installation dans la durée.
- La situation du/de la salarié.e au sein de l'entreprise.
- L'environnement de travail (par exemple majoritairement masculin).
- Etc...

Attention : Peuvent être constitutifs d'agissements sexistes à l'encontre d'une salariée, des agissements à caractère sexiste qui ne le/la visent pas personnellement. Exemple d'un.e salarié.e qui n'a pas été personnellement visé.e par les agissements sexistes, mais qui a été exposé.e quotidiennement à un environnement sexiste, à des propos ou comportements à caractère sexiste dans le cadre du travail, et qui ne peut plus remplir ses missions dans un climat serein.

CE QUE RISQUE L'AUTEUR D'AGISSEMENT SEXISTE

▸ Une sanction disciplinaire

L'auteur peut être un.e supérieur.e hiérarchique, un.e collègue, un.e autre employé.e de l'entreprise. Celui ou celle qui adopte ce type d'agissement peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire de la part de son employeur pouvant aller du simple avertissement et blâme jusqu'au licenciement.

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du/de la salarié.e considéré par l'employeur comme fautif que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du/de la salarié.e dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération. (L. 1331-1 CT)

CE QUE RISQUE L'EMPLOYEUR DE LA VICTIME

► Une condamnation à réparer le préjudice subi

Le/la salarié.e, victime d'agissements sexistes de la part d'un collègue, d'un supérieur hiérarchique, d'un client ou d'un fournisseur peut saisir le juge des prud'hommes contre son employeur pour obtenir la réparation du préjudice subi :

- au titre de la violation de l'interdiction de tout agissement sexiste lorsque les agissements sont commis par un salarié de l'entreprise ;
- au titre du non-respect, par son employeur, de son obligation de santé et de sécurité et ce, quelle que soit la personne ayant commis ces agissements (collègue, fournisseur, client).

Aux termes de la jurisprudence la plus récente, il s'agit d'une obligation de moyen renforcée, la responsabilité de l'employeur pouvant être écartée si ce dernier justifie avoir pris toutes les mesures de prévention pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salarié.e.s et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de porter atteinte à la santé et à la sécurité d'un.e salarié.e, a pris les mesures immédiates propres à les faire cesser.

ANNEXE

L'AGISSEMENT SEXISTE SE DISTINGUE D'AUTRES COMPORTEMENTS SUBIS PAR UNE PERSONNE EN RAISON DE SON SEXE, PROHIBÉS DANS LE CODE PENAL ET/OU DANS LE CODE DU TRAVAIL.

Ci-dessous sont énumérés des comportements prohibés qui peuvent se rencontrer notamment dans le cadre du travail, et dont certains donnent lieu à des sanctions civiles et/ou pénales.

LA PROVOCATION À LA HAINE ET À LA VIOLENCE, L'INJURE, LA DIFFAMATION À RAISON DU SEXE DE LA PERSONNE

Le code pénal incrimine la provocation à la haine ou la violence, la diffamation et l'injure à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de leur sexe, lorsque ces actes sont commis en public (articles 24, 32 et 33 de la loi de du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse) et ou en privé (articles R. 624-3, R. 624-4 du code pénal).

Ces actes sont passibles d'emprisonnement (jusqu'à 1 an) et/ou d'amendes (jusqu'à 45 000 €) lorsqu'ils sont commis en public et d'une amende (contravention de 4^e classe, pouvant aller jusqu'à 750 € lorsqu'ils sont commis en privé).

Ex : Des injures sexistes qui seraient tenues à l'égard d'un.e salarié.e en raison de son sexe dans le cadre d'une réunion se tenant dans les locaux de l'entreprise en présence de salarié.e.s de l'entreprise, n'ont pas un caractère public et ce, quel que soit le nombre de salarié.e.s assistant à cette réunion. Tel n'est pas le cas des injures sexistes qui seraient tenues à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de leur sexe dans la cadre d'une réunion dans les locaux de l'entreprise en présence de personnes étrangères à l'entreprise. Le caractère public de l'infraction pourrait, dans ce cas, être constitué.

LES AGRESSIONS SEXUELLES

Constitue une agression sexuelle pénalement répréhensible tout atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise (Art. 222-22 du code pénal). Ces agressions sont punies de cinq ans de prison et de 75 000 € d'amende.

Il peut s'agir, par exemple, d'attouchements, de caresses de nature sexuelle ou de viol (qui fait l'objet d'une incrimination spécifique, art 222-23 du code pénal). Le viol est puni de 15 ans de réclusion criminelle.

Ex : Dans l'ascenseur, un supérieur hiérarchique se rapproche par surprise de sa collaboratrice et lui touche les seins.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Depuis la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, le harcèlement sexuel est visé dans les mêmes termes dans le code pénal et dans le code du travail (article 222-33 du code pénal et article L. 1153-1 du Code du travail).

L'article L. 1153-1 du Code du travail dispose qu'aucun.e salarié.e 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.
- 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.

En droit pénal, les faits de harcèlement sexuel, en tant que tels, sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende et peuvent donner lieu au versement de dommages et intérêts.

En droit du travail, les faits de harcèlement sexuel peuvent donner lieu au versement par l'employeur de dommages et intérêts à la personne salariée de l'entreprise ayant subi ce type de comportement afin de réparer son préjudice. La condamnation relative au préjudice moral lié au harcèlement sexuel oscille généralement entre 3 000 € et 20 000 €.

Ex : un.e salarié.e est la cible régulière d'allusions à caractère sexuel dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle de la part de son supérieur hiérarchique.

LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE SEXE

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes à raison notamment de leur sexe (article 225-1 du code pénal). Elle est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'elle consiste à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne en raison de son sexe (article 225-2 du code pénal).

Sur le plan civil, le code du travail pose également un principe général d'interdiction de la discrimination, entendue comme une différence de traitement injustifiée en raison du sexe¹.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun.e salarié.e ne peut être sanctionné.e, licencié.e ou faire l'objet de mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telles que définie à l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008, en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, notamment en raison de son sexe (article L. 1132-1 du code du travail).

Discrimination directe fondée sur le sexe : Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Ex : Une femme est exclue d'une promotion, alors que tous ses collègues masculins sont promus et qu'il n'existe aucun motif objectif étranger au sexe justifiant ce défaut de promotion.

Discrimination indirecte fondée sur le sexe : Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Ex : Constitue une discrimination indirecte le fait de conditionner le bénéfice d'une allocation de retraite supplémentaire à un nombre minimum d'heures de travail, dès lors que cette condition conduit de fait à exclure, un nombre significatif de femmes bien plus élevé que d'hommes sans justification objective (20 % des hommes sont à temps partiel contre 80 % des femmes).

1 - cf Directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

À noter que les agissements sexistes peuvent être constitutifs d'un harcèlement moral et que cette qualification a pu être invoquée dans certains cas. Toutefois, cette qualification juridique ne permet pas de reconnaître le caractère sexiste (lié au sexe) des agissements.

UNE DIFFÉRENCE D'APPROCHE ENTRE LE DROIT PÉNAL ET LE DROIT DU TRAVAIL EN MATIÈRE DE SANCTIONS ET DE RÉGIME DE PREUVE

LES SANCTIONS

1. Le droit pénal : des sanctions (amende et/ou peine de prison) visant à condamner l'auteur

Le droit pénal est la branche du droit qui détermine les actes et les comportements, appelés infractions, sanctionnés par les peines (appelées aussi sanctions pénales). La sanction pénale vise à condamner l'auteur, c'est-à-dire la personne qui a commis l'infraction (agressions sexuelles, harcèlement sexuel, injures, etc.). La responsabilité pénale de l'employeur (en tant qu'individu ou en tant qu'entreprise) n'est qu'à de rares exceptions mise en cause (suicide de la victime par exemple).

2. Le droit du travail : des sanctions visant à la cessation des comportements en cause, l'annulation de la décision ou la réparation du préjudice subi pour les comportements prohibés en droit du travail

Le droit civil est l'ensemble des règles de droit qui régissent les rapports entre les personnes privées. La sanction civile vise à l'annulation d'une décision discriminatoire et/ou à la réparation du préjudice subi par la personne ayant fait l'objet de harcèlement sexuel ou de discrimination. Dans ce dernier cas, c'est l'employeur, responsable des agissements fautifs de ses salariés, qui est condamné à verser des dommages et intérêts à la victime.

LA PREUVE

.....

En droit pénal, c'est la personne qui se prétend discriminée qui doit apporter la preuve de la discrimination. Trois éléments sont nécessaires pour que le fait soit constitutif d'un délit : un élément légal, un élément matériel et un élément moral.

En droit du travail, en principe, la charge de la preuve repose sur le demandeur. Toutefois, à titre d'exception, les victimes bénéficient de l'aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination et de harcèlement sexuel. Ce principe, issu du droit communautaire, résulte de la volonté d'offrir un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse. Ainsi, la personne qui s'estime victime de harcèlement sexuel ou de discrimination fondée sur le sexe doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement sexuel ou d'une discrimination. Il revient ensuite à l'employeur de prouver l'absence de harcèlement sexuel ou de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

Rapport du CSEP sur « le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité » : <http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/03/RAPPORT-CSEP-V7BAT.pdf>

Enquêtes CSEP-LH2 sur les relations entre les femmes et les hommes au travail :
<http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2013/12/Etude-relations-de-travail-femmes-hommes-CSEP-LH2-17-d%C3%A9cembre-2013.pdf>

.....

SEXISME
PAS NOTRE GENRE!

L'AGISSEMENT SEXISTE

DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Fiches repères

À DESTINATION DES EMPLOYEURS,
RH, DÉLÉGUÉ.E.S DU PERSONNEL,
DÉLÉGUÉ.E.S SYNDICAUX.ALES
ET DES VICTIMES

QUE FAIRE ?

Vous êtes employeur.euse
ou responsable des relations humaines

Il est conseillé de :

- **Afficher votre engagement personnel et celui de toute l'entreprise à lutter contre le sexisme et adopter une conduite exemplaire à cet égard**

En rappelant dans vos outils de communication interne (intranet, affichages, lettre d'information) et lors de vos prises de parole devant les différentes instances internes, la volonté de l'entreprise de lutter contre le sexisme.

- **Sensibiliser tou.te.s les salarié.e.s à la question du sexisme**

En mettant en place des actions de sensibilisation et de formation à destination de l'ensemble de vos collaborateurs.trices pour développer les compétences nécessaires au déploiement d'une politique organisationnelle et de relations sociales, exempte de sexisme. Depuis la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les actions de sensibilisation à la lutte contre les

stéréotypes sexistes entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue (article L. 6313-1 CT).

- **Prévenir tout agissement sexiste.**

En rappelant dans votre règlement intérieur, l'interdiction de tout agissement sexiste au travail qui doit désormais obligatoirement y figurer (article L. 1321-2 CT).

En intégrant, dans votre plan de prévention, les risques liés à tout agissement sexiste. Le code du travail fait obligation à l'employeur.euse d'évaluer tous les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.euses (cette évaluation doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe) et de planifier des mesures de prévention y compris en matière d'agissements sexistes (article L.4121-2 CT).

En impliquant le CHSCT dans la construction de tels outils, et en mettant à l'ordre du jour du CHSCT, après consultation du secrétaire du CHSCT, une séance de travail sur la notion d'agissement sexiste et les actions de prévention à mettre en place.

■ Veiller à la prise en charge des victimes

En veillant à rompre l'isolement des victimes en créant, si possible un dispositif d'aide (référent.e, cellule d'écoute ou d'alerte interdisciplinaire) garantissant la traçabilité et la confidentialité des données recueillies.

En adoptant une posture bienveillante vis-à-vis de la victime qui souhaite vous faire part de sa situation.

En procédant à une enquête. Si vous ou votre service RH avez connaissance d'une allégation d'agissement sexiste, ou a des raisons de croire qu'un tel agissement se produit, vous devez prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que la question soit rapidement examinée et traitée en toute confidentialité.

En assurant le suivi dans le temps des victimes.

Les agissements sexistes peuvent avoir des répercussions sur le moyen terme, même bien après que les agissements aient cessé. Un suivi de la personne peut être envisagé. En particulier, si la.le salarié.e s'est absenté.e en raison des agissements sexistes subis, il convient de veiller à ce qu'il/elle puisse reprendre son travail dans les meilleures conditions.

■ Faire cesser et sanctionner, le cas échéant, l'agissement sexiste

En prenant toutes les mesures immédiates propres à protéger la victime, dans le cadre de votre obligation de santé et de sécurité. À défaut votre responsabilité peut être engagée. L'employeur.euse peut, en cas d'agissement sexiste, prononcer une sanction disciplinaire à l'égard d'un.e salarié.e qui aura manqué à ses obligations. Ces sanctions pouvant aller du simple avertissement ou blâme au licenciement. En cas de sanction disciplinaire, celle-ci doit être justifiée et proportionnée.

■ Évaluer le climat social de votre entreprise

Par exemple, en réalisant une enquête ou un baromètre auprès des salarié.es de votre entreprise. Outre le fait qu'une telle évaluation permettra de mesurer le ressenti des salarié.es vis-à-vis du sexisme, elle aura pour effet de sensibiliser les répondant.es à la réalité du sexisme.

■ Intégrer, si possible, dans le cadre du dialogue social de l'entreprise (information, consultation, négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail etc.) la question du sexisme

QUE FAIRE ?

Vous êtes délégué.e syndical.e,
ou membre d'une IRP (DP-CE-CHSCT)

Il est conseillé de :

■ Exeracer votre vigilance à l'égard des propos, comportements et agissements sexistes

En vous formant à repérer les différentes manifestations du « sexisme ordinaire ». Il est nécessaire que vous soyez formé.e.s aux enjeux de l'égalité femmes-hommes et stéréotypes sexistes afin d'être en mesure de repérer les situations d'agissement sexiste et d'agir efficacement auprès des salarié.e.s.

En ayant une oreille attentive et en adoptant une posture bienveillante lorsqu'un ou une salarié.e vous alerte sur une situation d'agissement sexiste. Les agissements sexistes, même mineurs, en apparence, créent de la souffrance, susceptible d'avoir des répercussions grave sur la santé et la performance de la personne au travail.

■ Saisir l'employeur

En saisissant par écrit votre employeur. En tant que délégué.e du personnel, si vous constatez, notamment par l'intermédiaire d'un.e salarié.e, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique

et mentale ou aux libertés individuelles, injustifiée et disproportionnée, vous pouvez alerter l'employeur afin qu'il procède à une enquête.

■ Inviter le/la salarié.e, le cas échéant, à saisir la médecine du travail

En rappelant au/à la salarié.e qu'il/qu'elle peut s'adresser à la médecine du travail ou en l'orientant vers une structure spécialisée de souffrance au travail afin qu'il/elle puisse parler de sa situation à un professionnel de santé.

■ Porter la question de l'interdiction de tout agissement sexiste devant le CHSCT

En proposant des actions de prévention liées à l'interdiction de tout agissement sexiste (article L.4612-3 CT). Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective.

- Inviter le/la salarié.e à conserver, rassembler tous les documents et éléments relatifs aux agissements subis

En lui conseillant de recueillir tout élément de fait (échanges de mails, post-it, témoignages, arrêts de travail, etc.).

- Demander à intégrer dans le dialogue social (information, consultation, négociation de l'entreprise sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail etc.) la question du sexisme

QUE FAIRE ?

Vous êtes victime d'agissement sexiste

Il est conseillé de :

Dans un premier temps

■ Identifier le caractère sexiste des agissements dont vous faites l'objet

En vérifiant que les agissements et comportements hostiles que vous subissez entrent dans la définition juridique de l'agissement sexiste.

■ Vous rapprocher de personnes auprès de qui vous pourrez obtenir écoute et bienveillance

Vous pouvez en parler à des personnes de confiance (famille, ami.e.s, collègues) ou à des structures spécialisées. Vous pouvez également vous rapprocher d'une cellule d'écoute ou du/des référent.e.s désigné.e.s par l'entreprise si de tels dispositifs existent.

Alerter votre employeur

En procédant à un signalement de votre situation lorsqu'il existe une cellule d'écoute ou un.e référent.e au sein de votre entreprise ou en informant votre employeur.euse par écrit afin qu'il puisse prendre les mesures nécessaires et le cas échéant diligenter une enquête dans le cadre de ses obligations en matière de sécurité et de santé au travail.

Alerter les représentants du personnel (délégué.e.s du personnel, représentant.e syndical.e, membre du CE, membre du CHSCT)

En sollicitant un entretien auprès d'eux dans le cadre de leurs permanences

■ Saisir, le cas échéant, la médecine du travail

En prenant rendez-vous avec le médecin du travail

■ Recueillir tous les éléments de fait relatifs à l'existence d'agissements sexistes

En établissant un compte rendu chronologique et détaillé des faits passés et présents.

En demandant des témoignages écrits à des collègues qui pourront témoigner des agissements sexistes constatés et/ou d'éventuelles manifestations de mal être physique ou mental. Vous pouvez également demander à des proches de témoigner, le cas échéant.

En conservant les écrits échangés avec la personne responsable des faits et/ou avec votre employeur.euse ;

En conservant les certificats médicaux, attestations d'arrêt de travail.

En l'absence de réaction de votre employeur pour faire cesser les faits :

Vous pouvez :

■ Contacter des organismes ou structures qui peuvent vous aider

En saisissant le Défenseur des droits, par téléphone au 09 69 39 00 00 ou en vous adressant au délégué du Défenseur des droits près de chez vous.

En saisissant l'inspection du travail.

En vous rapprochant d'une maison de justice et du droit la plus proche de votre domicile et/ou de la représentation territoriale (ou union locale, etc.) d'une organisation syndicale.

<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-maisons-de-justice-et-du-droit-21773.html>

■ Agir en justice

En vous adressant au Conseil de prud'hommes :

- soit du lieu où est situé l'établissement dans lequel vous effectuez votre travail, du lieu où le contrat a été conclu ou du siège social de l'entreprise qui vous emploie,
- soit, si vous travaillez à domicile ou en dehors de tout établissement, du lieu de votre domicile.

La demande de saisine du conseil peut être adressée, par lettre recommandée ou non, au greffe du conseil de prud'hommes. La demande doit notamment comporter : les coordonnées du demandeur (nom, prénom, adresse, etc.), l'objet de la demande, les coordonnées du défendeur, contre qui la demande est réalisée. Elle doit être datée et signée par le demandeur. Attention cette requête doit être complète sous risque d'annuler la procédure.

Plus spécifiquement, vous pouvez saisir votre défenseur syndical si vous êtes adhérent.e d'un syndicat. Il a pour mission d'assister ou de représenter les salarié.e.s (avec leur accord) devant les juridictions prud'homales.

SEXISME
PAS NOTRE GENRE!

SEXISME AU TRAVAIL

**Dix leviers
pour l'entreprise**

CONTEXTE

La disposition concernant l'agissement sexiste a été intégrée dans notre droit du travail en 2015. L'heure est venue de lui donner sa pleine mesure au sein des organisations de travail en actionnant un certain nombre de leviers d'action. L'entreprise a, en effet, la responsabilité d'offrir un cadre de travail favorisant le bien vivre ensemble et reposant sur le respect mutuel entre ses membres et une culture exempte de sexisme.

Les attitudes et comportements sexistes tels que définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail, communément appelés « sexisme ordinaire », ont des répercussions directes à la fois sur le bien-être au travail des salarié.e.s et sur leur sentiment de compétence et de légitimité. Les femmes y sont plus souvent confrontées que les hommes. 80% des femmes cadres et 74% des femmes non cadres salariées considèrent que, dans le monde du travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes (Enquêtes CSEP sur « Les relations de travail entre les femmes et les hommes » novembre 2013 et novembre 2016). Le sexisme conduit les femmes à adopter des stratégies d'évitement, voire de retrait, et nuit à la performance de l'entreprise et de ses salarié.e.s.

Lutter contre les agissements sexistes, définis dans le Code du travail, est donc plus que jamais nécessaire. Cet engagement peut se concrétiser sur la base d'une politique d'égalité professionnelle, menée notamment dans le cadre du dialogue social, et reposant par exemple sur des actions en faveur de la mixité, de l'amélioration des conditions de travail, de la parentalité et de l'articulation des temps. Mais il ne saurait se confondre avec cette exigence légale, indispensable mais non suffisante. La lutte contre le sexisme exige des outils spécifiques.

La pleine égalité professionnelle et la mixité ne pourront être atteintes sans l'élimination de toutes les formes de sexisme dans l'entreprise.

OBJECTIFS

- Obtenir un engagement des entreprises, au plus haut niveau, en faveur d'une culture d'entreprise exempte de sexisme.
- Rendre visible les manifestations du « sexisme ordinaire » au travail et amener à une prise de conscience de ses répercussions.
- Faire de l'entreprise un espace protégé du sexisme « sexism free », afin de favoriser le bien être des femmes et des hommes au travail et la performance économique de l'entreprise.
- Faire de la prévention du sexisme au travail un levier de promotion de la mixité en créant les conditions favorables à l'intégration des femmes dans des métiers majoritairement masculins et des hommes dans les métiers majoritairement féminins.
- Participer au processus de changement des mentalités et des comportements relatifs à la place des hommes et des femmes dans les organisations de travail.

Ces engagements, précis et concrets, parmi lesquels un choix pourra être opéré pour répondre aux besoins de l'organisation de travail, doivent être portés au plus haut niveau de l'entreprise. Ils concernent l'ensemble des salarié.e.s et collaborateurs.trices, femmes et hommes.

LES DIX LEVIERS

1- CONSTRUIRE UN PROGRAMME D'ACTION CONTRE LE SEXISME

Élaborer/Formaliser une politique visant à promouvoir des relations et un environnement de travail exempts de sexisme, fondés sur la reconnaissance et le respect de l'autre, l'exemplarité de la conduite de l'ensemble des collaborateurs/rices et des dirigeant.e.s à travers un programme d'action porté au plus haut niveau de l'entreprise, fondé sur des mesures concrètes, échelonnées dans le temps.

2- DÉFINIR CLAIREMENT LES ACTES PROHIBÉS

Accompagner cette démarche d'un document précisant les actes prohibés dans l'entreprise et affirmant clairement ce qui relève du « sexisme ordinaire » par des illustrations : remarques et blagues sexistes ; incivilités, marques de mépris, interpellations familières dirigées contre les personnes à raison de leur sexe ; formes de séduction non souhaitées ; réflexions non désirées sur la grossesse et la situation de famille, réflexions malveillantes, humiliantes ou faussement bienveillantes liées au sexe de la personne, sur l'apparence physique et les aptitudes ; emails, messages (SMS) et affichages sexistes.

3- METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION DU SEXISME

Intégrer dans le règlement intérieur de l'entreprise, dans leur intégralité, les dispositions relatives à l'agissement sexiste et communiquer sur les sanctions ; Illustrer, le cas échéant, ces dispositions par des exemples dans les codes et chartes d'éthique et dans les labels égalité

Intégrer la lutte contre le sexisme dans le plan d'action de prévention en matière de sécurité et santé au travail

Mettre régulièrement à l'ordre du jour du CHSCT la lutte contre le sexisme dans les relations de travail

4- INTÉGRER LA LUTTE CONTRE LE SEXISME DANS LE DIALOGUE SOCIAL

Intégrer dans le dialogue social de l'entreprise (information, consultation, négociation collective sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail) les actions de prévention et de traitement du sexisme

5- SENSIBILISER À LA QUESTION DU SEXISME L'ENSEMBLE DES PERSONNES APPARTENANT À L'ENTREPRISE

Sensibiliser la gouvernance, les managers, les salarié.e.s, les instances représentatives du personnel et les négociateurs à la question des stéréotypes de sexe et du sexisme (ressorts, manifestations et effets), par tout moyen (modules de formation, journées dédiées, théâtre d'entreprise, MOOC etc.)

Outiller les managers afin qu'ils puissent s'approprier le sujet, le démultiplier à tous les échelons de l'entreprise (vidéos, site internet, guides, affiches etc.)

6- PRENDRE EN CHARGE LES VICTIMES ET TRAITER LES SITUATIONS DE SEXISME

Mettre en place, si possible un dispositif d'aide ou d'alerte (référént, cellule d'écoute interdisciplinaire) garantissant la traçabilité et la confidentialité des données recueillies afin de rompre l'isolement de la victime, de repérer et de traiter les situations de sexisme dans les relations de travail.

Adopter une posture bienveillante vis-à-vis de la victime qui souhaite faire part de sa situation

Prendre les mesures immédiates propres à faire cesser ce type d'agissement et, le cas échéant, procéder à une enquête

Apprécier l'opportunité de prendre une sanction en cas d'un comportement fautif d'un.e salarié.e

Assurer le suivi dans le temps de la personne ayant été victime de sexisme au sein de votre entreprise afin qu'elle puisse se sentir en confiance dans son environnement de travail

Soutenir la victime en cas d'agissements commis par les clients, prestataires de services et fournisseurs.

7- INSTAURER UNE VIGILANCE SUR L'ÉVENTUELLE PRÉSENCE DE STÉRÉOTYPES DE SEXE DANS TOUTES LES PROCÉDURES DU RESSORT DES RESSOURCES HUMAINES

Mettre en place des procédures de gestion des RH exemptes de biais sexistes (fiches de poste, offres d'emplois, entretien d'évaluation) ;

Créer les conditions favorables à la prise de responsabilité et à la prise de parole des femmes dans l'entreprise

8- CONSTRUIRE UNE COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE DÉPOURVUE DE STÉRÉOTYPES DE SEXE

Veiller à promouvoir une communication interne et externe (publicité, marketing, journaux internes, site Internet, affiches, réseaux sociaux....) éliminant les représentations fondées sur des stéréotypes de sexe

- en mettant la marque du féminin et en privilégiant l'écriture épiciène (mots sans genre grammatical : membre, responsable, partenaire, etc.) dans tout document de communication et dans les titres et fonctions
- en diversifiant les représentations des femmes et des hommes dans les différents visuels.

Promouvoir des rôles modèles féminins au sein de l'entreprise.

9- ASSURER UNE PROMOTION ACTIVE DU PROGRAMME D'ACTION CONTRE LE SEXISME

Assurer auprès de tous les salarié.e.s, y compris du management, la diffusion de ces engagements par tout moyen pertinent, et notamment par l'affichage dans chaque service, et par tout autre moyen de communication interne .

Communiquer auprès des fournisseurs, des clients, partenaires et usagers sur l'adhésion de l'entreprise à ces engagements, par tout moyen pertinent, notamment en l'affichant dans les lieux accessibles aux clients et usagers.

10- PROCÉDER À DES ÉVALUATIONS RÉGULIÈRES

Mesurer l'impact des engagements pris, auprès des salarié.e.s, par exemple par la réalisation, à échéances régulières, d'un baromètre sur le ressenti du sexisme par les salarié.e.s de l'entreprise et définir des actions d'amélioration

Discuter en comité de direction, annuellement, des résultats de cette évaluation.

CONSEIL SUPÉRIEUR
DE L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



99 rue de Grenelle – 75 007 Paris

Vous êtes intéressé.e.s par ce kit et souhaitez faciliter sa diffusion
dans votre service ou auprès de vos prestataires ?

Le CSEP peut vous accompagner dans cette démarche.

Contactez-nous : csep@pm.gouv.fr

Retrouvez nos publications sur :

www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/csep/