

L'EXPERT CSE QUI FAIT BOUGER LES LIGNES

Prévenir les agissements sexistes au travail

Comment repérer les agissements sexistes et comment les prévenir ?

SOMMAIRE

- . Les agissements sexistes : une réalité complexe
- . La reconnaissance juridique du sexisme ordinaire ?
- . Comment prévenir les agissements sexistes au travail ?
- . 4 questions à l'expert

Qui n'a pas entendu sur son lieu de travail des compliments sur l'apparence physique d'une collègue ou des blagues sexistes face auxquelles on se trouve parfois contraint de sourire ? L'identification de ces agissements sexistes sur le lieu de travail reste difficile, car ils se présentent le plus souvent sous une forme anodine et ils sont très largement tolérés. Certains secteurs masculins sont plus touchés que d'autres. Au quotidien, ils génèrent du stress et du mal-être chez celles qui en sont la cible.

Mais que désigne précisément le sexisme ordinaire ? C'est, selon le Conseil Supérieur à l'Égalité Professionnelle (CSEP), « l'ensemble des attitudes, propos, et comportements, liés aux rôles stéréotypés attribués par la société aux femmes et aux hommes, qui ont pour objet ou pour effet de les délégitimer, de les inferioriser, et de les déstabiliser de façon insidieuse ». Le CSE dispose de nouveaux moyens pour lutter contre les agissements sexistes depuis le 1^{er} janvier 2019. Au-delà des nouveautés législatives, nous verrons comment aborder ce phénomène à travers une démarche de prévention collective, mais aussi comment traiter les cas individuels.

Les agissements sexistes : une réalité complexe

Les formes insidieuses du sexisme : le sexisme ordinaire

Pour clarifier la situation, le CESP fournit des exemples très concrets de propos ou d'actes relevant du sexisme ordinaire, c'est-à-dire d'agissements sexistes :

- Les remarques et blagues sexistes : elles sont très répandues et se cachent derrière des plaisanteries qui sont en apparence inoffensives ;
- L'incivilité, l'irrespect, le mépris : ce type de sexisme hostile se manifeste par le fait d'ignorer des demandes de collègues, de couper la parole, de vous accuser d'incompétence, d'envoyer un courriel irrespectueux ;
- L'obligation de se conformer aux stéréotypes de sexe qui se traduit par des jugements négatifs ou moqueries portés sur les femmes qui seraient trop agressives ou manqueraient de « féminité » ;
- Les interpellations familières, d'apparence paternalistes telles que « ma petite », « ma mignonne », « ma belle », « ma chérie » : ces remarques, sous couvert d'apporter une protection, infantilisent les femmes ;
- La fausse séduction, qui prend notamment la forme de remarques sur l'apparence physique : ces remarques renvoient aux stéréotypes de sexe et enferment la femme dans un rôle de femme-objet ;
- La complémentarité des compétences, présentée sous une apparente bienveillance : il s'agit de remarques tendant à valoriser des compétences qui

seraient propres aux femmes et qui contribuent à renforcer les stéréotypes ;

■ Les considérations sexistes sur la maternité ou le fait d'avoir des enfants : ces remarques peuvent englober des propos justifiant l'attribution de tâches moins nombreuses ou moins valorisantes pour les salariées-mères.

Quelques chiffres

Depuis 2013, l'enquête Conditions de travail de l'INSEE s'est enrichie de questions permettant de mesurer les comportements hostiles à dimension sexiste (comportements méprisants, déni de reconnaissance du travail et atteintes dégradantes que la personne interrogée attribue à son sexe). Les femmes sont beaucoup plus touchées par les comportements hostiles à caractère sexiste. 8 % des femmes occupant un emploi se disent victime de comportements hostiles liés à leur sexe (contre 1 % des hommes).

Les contextes plus propices à de tels comportements sont : postes de supervision, travail dans l'industrie, ou sur des chantiers (DARES, 2016). 15 % des femmes qui travaillent sur des postes « typiquement masculins » déclarent avoir subi un comportement hostile à dimension sexiste au cours des 12 derniers mois (contre 6 % lorsque l'emploi est très typiquement féminin).

La reconnaissance juridique du sexisme ordinaire

Le sexisme ordinaire, une des formes du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est ainsi défini comme l'imposition « à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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 » (C. trav., Art. L.1153-1).

Le harcèlement discriminatoire, une façon d'appréhender le sexisme ordinaire

Les propos sexistes, et plus largement les actes sexistes, dans la mesure où ils portent atteinte à la dignité d'une personne ou créent un environnement hostile, sont couverts en droit par la notion de harcèlement discriminatoire. La Cour d'appel a ainsi déduit, sur le fondement de l'article L. 1132-1 du Code du travail, que Mme M avait

fait l'objet « d'une discrimination à caractère sexiste » en s'appuyant sur plusieurs éléments : un témoignage qui affirme avoir entendu son supérieur hiérarchique lui dire que Mme B et Mme M étaient « chiantes, c'est des nanas » ; des propos de son supérieur hiérarchique qui lui avait dit « Retire-toi les doigts du cul, greluche » ; le fait qu'on parlait d'elle à la troisième personne (Cour d'appel de Paris du 18 déc. 2012, S 11/10654).

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (C. trav., Art. L.4121-1). Parmi les atteintes à la santé mentale et à la dignité des salariés figurent les harcèlements sexuel et moral,

ainsi que les agissements sexistes.

L'employeur doit intégrer la prévention des agissements sexistes dans sa démarche de prévention des risques professionnels. Les agissements sexistes constituent un risque, au même titre que le risque lié au harcèlement (C. trav., Art. L.4121-2).

Les « agissements sexistes »

Ils sont entrés dans le Code du travail avec la loi du 17 août 2015, dite loi Rebsamen : « 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 la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (art. L. 1142-2-1 du Code du travail). Pour le moment, seul un arrêt vient préciser la notion d'agissements sexistes, ils sont assimilés à des « propos grossiers voire vulgaires » (Cour d'appel de Versailles ch. 11 9 juillet 2015 N° 13/03579).



Dans le règlement intérieur, doivent être mentionnées les « dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code » (C. trav., Art. L.1321-1 et 2). L'employeur peut en outre indiquer dans une charte de référence annexée au règlement intérieur la définition d'un agissement sexiste et les procédures à suivre si de telles pratiques surviennent (Accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, Art. 3).

Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur doit désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (C. trav., Art. L.1153-5-1).

Comment prévenir les agissements sexistes au travail ?

Les missions du CSE

Le CSE « contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise » (C. trav., Art. L.2312-5). Il « peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'Article L.1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé » (Art. L.2312-9).

Les membres du CSE doivent être à l'écoute des salarié.e.s et porter à la connaissance de l'employeur des faits de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste en mettant ce sujet à l'ordre du jour d'une réunion de CSE (C. trav., Art. L.2312-5 et L.2312-8).

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le CSE doit, quelle que soit la taille de l'entreprise, désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (C. trav., Art. L.2314-1). Comme le rôle exact de ce référent n'est pas indiqué dans le Code du travail, des précisions pourraient être apportées à ce sujet soit dans le Règlement Intérieur du CSE, soit dans l'accord Egalité professionnelle de l'entreprise.

Organiser une démarche de prévention

Dans un premier temps, la prévention des agissements sexistes passe par l'établissement d'un diagnostic précis, qui établira les emplois/secteurs les plus touchés. Dans cette perspective, il est conseillé d'établir un questionnaire diffusé auprès de l'ensemble des salariés. Les questions figurant dans ce questionnaire ont pour but de mesurer la fréquence des actes et propos sexistes dans l'entreprise. La diffusion d'un tel questionnaire a une visée de recensement, de suivi, mais aussi une visée

formative, les salariés étant amenés à se poser des questions sur des sujets inhabituels pour eux.



Dans un second temps, il convient d'aider les salariés au repérage dans leur environnement quotidien des actes et des propos relevant du sexisme ordinaire, en menant des actions de sensibilisation, d'information et de formation visant à clarifier ce qu'est un comportement acceptable et à permettre une meilleure connaissance des manifestations du sexisme ordinaire.

Outre la construction d'une démarche de prévention collective, les représentants du personnel doivent assurer une prise en charge individuelle en jouant un rôle de conseil et en orientant le.a salarié.e vers des associations spécialisées ou une aide extérieure (médecin, psychologique, services sociaux ou juridiques). Ils doivent analyser la situation avec le salarié et proposer des actions pour résoudre ce cas et envisager, partant de ce cas, des actions de prévention sur le long terme.

5 questions à l'expert

Pourquoi s'intéresser aux agissements sexistes ?

Les agissements sexistes sont générateurs de stress et de mal-être au travail. Les agissements sexistes sont des actes qui relèvent du sexisme, c'est-à-dire d'un système de représentations et de valeurs qui postule et tente de justifier la suprématie d'un sexe par rapport à l'autre. Depuis les années 1990, le couple dominant/dominé tend à disparaître au profit du couple homme violent/femme victime, contribuant à invisibiliser les rapports sociaux sous-jacents. La prévention des agissements sexistes passe par la lutte contre les stéréotypes sexués et s'inscrit dans le cadre plus général de la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

Peut-on négocier au sujet des agissements sexistes ?

Oui, et à deux niveaux ! Au niveau des branches professionnelles, les négociations doivent obligatoirement porter sur les modalités de « mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » (loi du 5 septembre 2018). Au niveau des entreprises, la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes peut s'insérer dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la Qualité de Vie au Travail, et conduire à la rédaction : d'accords spécifiques portant sur ce sujet (Accord sur le harcèlement et la violence au travail, Accord relatif à la prévention des harcèlements et les incivilités au travail) ; et/ou de dispositions particulières incluses dans des accords à objet plus large (Accord égalité professionnelle, Accord sur la Qualité de Vie au Travail).

Comment le référent peut-il agir plus efficacement ?

Les membres du CSE doivent désormais désigner un

référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ce référent, dont la désignation se fait par adoption d'une résolution à la majorité des membres présents, bénéficie de la formation santé, sécurité et conditions de travail (C. trav., Art. L.2315-18), comme tous les membres du CSE, mais il ne bénéficie d'aucune formation spécifique. Il convient de veiller à ce que le référent puisse bénéficier d'une formation spéciale en vue de l'aider à être force de proposition dans le domaine de la prévention au sein du CSE.

Que peut faire l'expert ?

Le CSE peut recourir à l'expertise en vue de la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle (C. trav., Art. L.2315-95). Lors du diagnostic préparatoire à la signature de cet accord, l'expert peut vous aider à identifier les secteurs les plus touchés par les agissements sexistes et émettre des recommandations adaptées à votre entreprise.

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, le CSE peut également recourir à l'expertise (C. trav., Art. L.2315-91). L'expert analyse alors l'ensemble de la politique de prévention de l'entreprise et émet des propositions d'amélioration en prenant en compte l'impact du sexisme ordinaire sur la santé.

Enfin, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral présumés peuvent constituer un motif de recourir à l'expertise. En effet, lorsqu'un risque grave identifié et actuel a été constaté par les représentants du personnel dans l'établissement, ils peuvent recourir à l'expertise pour risque grave (C. trav., Art. L.2315-96). C'est aussi le cas lorsque des salariés se plaignent de propos sexistes et d'humiliations, et qu'une dégradation concomitante d'un indicateur de santé au travail (tel que le taux d'absentéisme) est observée.

Magali ZIMMER
Consultante



Nous contacter

Siège social

Immeuble Le Cardinet
8 rue Bernard Buffet
75017 Paris

01 40 26 47 38
infos@sextant-expertise.fr

Agence Grand Sud

Parc du Golf Bâtiment 9
350 avenue JRGG de la Lauzière
13856 Aix-en-Provence

04 84 49 22 76
contactaix@sextant-expertise.fr



www.sextant-expertise.fr

