

QUELLES ACTIONS POUR LUTTER CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES ?



Quelles actions pour lutter contre les agissements sexistes ?

> Qu'est-ce que l'agissement sexiste ?

L'article L. 1142-2-1 du Code du travail le définit : « *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* ».

Ces comportements agissent comme des « stresseurs »¹ pour les salarié.e.s qui, lorsqu'ils s'installent dans la durée, peuvent 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.

1 Source : www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/KIT-SEXIME-IMPRESSION-A5_V5-bat-VERSION-INTERNET-24-novembre-2016.pdf

> Quelques exemples d'agissements sexistes :
• Critiquer une femme parce qu'elle n'est pas assez féminine, ou un homme parce qu'il n'est pas assez viril.

Exemple : une femme conductrice, souvent associée à une femme ayant un comportement « masculin », fait l'objet de critiques régulières de la part de ses collègues : « Tu pourrais faire des efforts et dire à ton mari de t'acheter une jupe ».

• Faire des commentaires humiliants ou tout autre comportement verbal, physique, fondés sur le sexe d'une personne.

Exemple : une femme, seule dans un effectif masculin, entend plusieurs fois des propos méprisants sur les femmes, tenus par ses collègues, le midi à la pause, elle se voit imposer d'écouter les informations suivies par ses collègues, au cours de laquelle des propos offensants sur les femmes sont tenus (« blondasse », etc).

• Faire des « blagues sexistes » ou à caractère sexuel, de manière répétée à une collègue/ un collègue.
A retenir

D'après le ministère du travail, les trois éléments suivants doivent être réunis pour constituer un agissement sexiste :

1. L'existence d'un élément ou de plusieurs éléments de faits sous diverses formes (comportement, propos, acte...) subi(s) par une personne, et ainsi 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, 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 par ce qu'elle est une femme, ou parce qu'il est un homme.

Comment prévenir le sexisme et combattre les comportements sexistes ?

En tant qu'employeur.euse, responsable des ressources humaines, vous pouvez agir pour lutter contre ses agissements sexistes. Voici quelques idées d'actions à mettre en place.

> IDÉE D'ACTION N°1 - Définir un cadre strict d'interdiction

Procéder à un rappel à la loi et aux dispositions du règlement intérieur s'il existe. Sensibiliser sur l'interdiction des comportements sexistes incluant les propos, les blagues... pendant la durée du travail

• Rappeler dans votre règlement intérieur l'interdiction de tout agissement sexiste au travail (article L.1321-2 CT), et les sanctions disciplinaires encourues (du simple avertissement, au blâme ou licenciement).

Cette interdiction vaut dans l'enceinte de l'entreprise, dans les véhicules (gadgets, photos, affiches...), comme hors de l'entreprise notamment dans les relations avec les prestataires externes, la clientèle, les confrères et consœurs... Les propos visés par ce type de dispositions sont, par exemple : « Arrête de faire ta blonde, passe la seconde » ; « Ne fais pas ta gonzzesse ».

• Intégrer 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).

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à sensibiliser de façon concrète et étayée l'interdiction des propos, blagues et comportements sexistes (en mentionnant des exemples explicites et réels constatés dans l'entreprise) tel que rappelé dans son règlement intérieur. »

> IDÉE D'ACTION N°2 - Afficher l'engagement de l'entreprise à lutter contre le sexisme

- Rappeler dans vos outils de communication interne (affichages, règlement intérieur, lettres d'information, livret d'accueil, intranet, mail...) et lors de vos prises de paroles durant les différentes instances internes, la volonté de l'entreprise de lutter contre le sexisme.
- Rappeler aux équipes (y compris par affichage dans leur lieu de travail) l'article de loi relatif aux agissements sexistes, tel que mentionné au règlement intérieur.
- Signer et diffuser une charte d'engagement contre le sexisme et autres formes de violences.
- Outre les rappels juridiques, mettre en place une politique de communication interne abordable et visuelle ; en voici un exemple (projet @crocodile) : <https://projetcrocodiles.tumblr.com/>

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à communiquer sur son engagement à lutter contre le sexisme. »

> IDÉE D'ACTION N°3 - Sensibiliser vos salarié.e.s à la question du sexisme

Mener une réflexion aboutie sur les stéréotypes de genre, le sexisme et le harcèlement au sein de votre entreprise, en définissant par exemple comme cela se matérialise (gestes, propos...)

Sensibiliser l'ensemble des salarié.e.s à la lutte contre les stéréotypes de genre, les agissements sexistes et le harcèlement à travers des journées de formation ou des journées consacrées à la question (jeux de rôles, ateliers de mises en situations...);

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à inciter l'ensemble des salarié.e.s à contribuer, prévenir, identifier des agissements sexistes ».

> IDÉE D'ACTION N°4 - Impliquer le Comité Social et Economique (CSE)

Sensibiliser les membres du CSE à la question des agissements sexistes en entreprise et aux moyens à mettre en œuvre pour lutter contre.

La sensibilisation des membres du CSE permettra de faire en sorte que la lutte contre le sexisme devienne un axe à part entière de la stratégie de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail.

Cette sensibilisation comprendra un volet sur l'aspect légal et un volet sur les stéréotypes de genre. Il s'agira surtout de prévoir un volet spécifique sur la lutte contre les agissements sexistes au travail.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à former tous les membres du Comité Social et Economique à la question du sexisme au travail et aux moyens à mettre en œuvre dans l'entreprise pour lutter contre. »

> IDÉE D'ACTION N°5 - Évaluer les comportements

Évaluer le climat et les pratiques dans l'entreprise sur la question des agissements sexistes.

Il s'agit de mener une enquête qualitative en interne adressée aux salarié.e.s de l'entreprise : le sexisme est-il pratiqué ? Est-il toléré ? Est-il identifié ?

L'anonymat des répondant.e.s est à préserver. Les résultats de cette enquête permettront d'orienter ou d'affiner les actions de lutte contre les agissements sexistes susceptibles d'être prises par la direction, en lien avec le CSE de l'entreprise et notamment dans le cadre du document d'évaluation des risques.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à mener une enquête anonyme auprès des salarié.e-s de l'entreprise sur le sexisme. »

Pour plus d'informations vous pouvez vous appuyer sur les documents suivants :

- https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/KIT-SEXIME-IMPRESSON-A5_V5-bat-VERSION-INTERNET-24-novembre-2016.pdf
- https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_livret-de-formation_harcelement-sexuel-au-travail_2020.pdf