

Synthèse de la Matinale Comité RPS QVT du 06 – 25 février 2022

Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur le SEXISME...

Le sexisme est un sujet d'actualité dans le monde du travail. A partir du 31 mars 2022, « *les propos ou comportements à connotation sexiste répétés* » seront également susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel au travail.

Stéréotypes, discriminations, harcèlement... de quoi parle-t-on ? Qui est concerné, qui est responsable ? Quelles conditions peuvent favoriser le sexisme dans l'espace professionnel ? Quels sont les liens entre le sexisme et les risques psychosociaux ? Comment lutter contre le sexisme, et quelles démarches de prévention possibles ?

La Matinale, animée par Marc JOURDAN, a été réalisée en mode Webinaire. Elle a réuni des intervenants qui ont abordé ces questions du point de vue juridique et de celui de la prévention des risques professionnels, à partir d'apports et d'activités interactives. Ensuite une Table Ronde a réuni, pour témoigner, les responsables de deux structures. Le public a échangé avec les intervenants à partir de questions posées via la boîte de dialogue.

Les supports présentés pendant la Matinale complètent cette synthèse et sont disponibles à partir de ce lien: <https://www.sante-securite-paca.org/r/175/alpes-maritimes-06/>

L'apport juridique

Maître Mireille DAMIANO, Avocate, Membre de l'AAPDS et du SAF et Membre du Comité RPS-QVT du 06 a présenté un tour d'horizon des textes qui régissent le champ du sexisme, en précisant quelques définitions.

La transcription dans le droit français des dispositions de la directive européenne visant à favoriser l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail a eu lieu en 2008. A cette époque la notion de harcèlement discriminatoire fondé sur le sexe est retenue.

Les textes civil et pénal sont présentés. L'intervenante indique les dispositions des articles L.1153-1 et suivants du Code du Travail sur le harcèlement sexuel et celles de l'article 222-33 du Code Pénal, qui prévoit la répression de celui qui impose à une personne des harcèlements répétés.

Elle attire l'attention sur le fait que le harcèlement peut prendre différentes formes : verbale (réflexions, plaisanteries), écrites (lettres, SMS, courriels à connotation sexuelle ou pornographique), signes non verbaux ou attitudes à connotation sexuelle (regards insistants), contacts physiques (à ne pas confondre avec ce qui constitue une agression) et des agissements connotés sexuellement.

La répétition est définie comme « au moins à deux reprises », mais un élargissement de la définition est possible : lorsque les faits atteignent une certaine gravité, même si non répétés ils peuvent être sanctionnés.

Des allers-retours entre les dispositions civiles et les dispositions pénales ont amené progressivement à un élargissement de ces dispositions.

En 2015, la notion de sexisme apparaît dans le Code du Travail, avec le nouvel article L.1142-2-1, qui indique que nul doit subir des agissements sexistes sur le lieu de travail.

En 2018, c'est le Code Pénal qui est élargi. Dans la définition d'harcèlement sexuel sont intégrés les comportements et les propos répétés à connotation sexiste. D'autres infractions, avec des nouvelles qualifications apparaissent, telles que l'outrage sexiste (le fait « *d'imposer à une personne des propos à connotation sexuelle ou sexiste portant atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant créant une situation intimidante, hostile ou offensante* »).

La loi du 2 août 2021 amène, selon Me Damiano, à une amélioration de taille concernant le Code du Travail. Les articles L.1153-1 et suivants seront modifiés, et à partir du 31 mars 2022, « les propos ou comportements à connotation sexiste répétés » seront également susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel au travail.

L'intervenante indique l'intérêt de ces allers-retours, car à partir de la fin mars nous aurons une parfaite adéquation entre les dispositions du Code du Travail et du Code Pénal, qui reprend les mêmes champs d'application.

Les différences concernant l'application des deux Codes sont explicitées. Dans l'application du Code du Travail, l'employeur n'a pas à rechercher l'intention de l'auteur des comportements et des propos pour pouvoir le sanctionner mais, dans la sphère de l'entreprise, entre en jeu la responsabilité de l'employeur qui va devoir avoir un certain nombre de réactions, qui seront évaluées. Par ailleurs des nouvelles obligations de l'employeur ont été introduites, comme celle d'installer un référent dans chaque CSE. Dans le cadre du champ pénal, l'élément intentionnel va être recherché, et c'est le représentant de la société (vis-à-vis de l'auteur des faits) ou le plaignant qui va devoir apporter cette preuve.

Concernant les auteurs du harcèlement sexuel au travail, des enquêtes montrent que dans la majorité des cas (environ 50%), il s'agit d'un collègue de travail, puis d'un manager ou un supérieur hiérarchique et enfin d'autres personnes de l'entreprise. On note que si l'auteur est un tiers (par exemple public ou client), les propos ou comportements ne sont pas qualifiés de harcèlement sexuel.

Enfin un regard est apporté sur le plan international. L'intervenante présente la Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement, de 2019, qui reconnaît que « *la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles* ». Indiquant la ratification tardive par la France de cette convention, seulement en juin 2021, elle précise que dès mai 2021 les syndicats avaient exprimé une crainte que la ratification ne s'accompagne pas de dispositions nouvelles permettant de sécuriser l'emploi et la carrière des victimes de violence. S'interrogeant sur les effets possibles des réclamations de l'ensemble des formations syndicales, Me Damiano finalise son intervention en expliquant que la loi du 2 août 2021, malgré certaines incomplétudes, va dans le sens de cette ratification.

Sauriez-vous reconnaître les situations de sexisme et ses dérivés et les qualifier ?

Anne-Gaël BAUCHET, Directrice du Cabinet Alter Egaux, a proposé un quizz aux participants de la Matinale, dans le cadre d'une approche qui veut que toute personne soit dans la capacité de « voir les choses », de « les nommer » afin de pouvoir agir pour « les arrêter ».

Dix situations, pouvant concerner tout type d'entreprise, ont été présentées sous la forme de dessins. Les participants ont pu répondre en direct, via un sondage, qualifiant chaque situation à partir de cinq options (toujours les mêmes) : un agissement sexiste ; un outrage sexiste ; du harcèlement sexuel ; une agression sexuelle ; rien de tout ça. A l'issue du quizz, Anne-Gaël Bauchet a repris chaque situation, et commenté le résultat du sondage.

Pour quatre situations, la majorité des participants a pu trouver la bonne qualification. Il s'agit des situations suivantes :

- *Lors d'un co-voiturage, un salarié pose la main sur la cuisse de sa collègue. Avec 90% de bonnes réponses, la situation a été qualifiée en tant que « qu'agression sexuelle », car la cuisse est considérée comme une zone érogène.*
- *Un collaborateur annonce à une collègue qu'un salarié de son service va prendre son congé de paternité de 28 jours. La collègue commente « qu'est-ce qu'il va faire pendant tout ce temps ? ». La majorité a bien qualifié la situation comme « agissement sexiste ».*
- *Un salarié fait des remarques à caractère sexuel de façon répétée, et adressées à tout le monde (hommes et femmes), du type « ce pantalon te fait un beau petit cul... ». 50% des participants a bien qualifié la situation en tant que « harcèlement sexuel », car effectivement cela correspond au harcèlement environnemental, alimentant un environnement de travail malsain.*
- *Le salarié « un peu étourdi », qui oublie son dossier pour une réunion et doit aller le chercher, demande à sa collègue si « ça ne t'ennuie pas de faire un café ? ». La majorité a compris que c'est l'étourdissement qui a motivé la demande du salarié, la réponse étant donc « rien de tout ça ».*

Trois situations ont posé une difficulté de qualification pour une majorité des participants, qui ont choisi l'option « outrage sexiste » pour les deux premières et de « agissement sexiste » pour la troisième. Ces options ne correspondaient pas aux bonnes réponses :

- *La récupération d'une photo de vacances d'une salariée (en bikini) sur son réseau social personnel, circule sur un réseau social utilisé par les salariés de l'entreprise dans le cadre professionnel.* Cette situation est une déclinaison du « harcèlement sexuel ».
- *Un patron dit à sa secrétaire d'un air enjoué « N'oublie pas de mettre une jupe pour la réunion avec les investisseurs ».* Ce propos correspond à un « agissement sexiste ». Anne-Gaël Bauchet précise néanmoins qu'une attention au glissement est nécessaire, car la répétition de ce type de propos peut amener à une qualification en tant que harcèlement.
- *Une salariée est coutumière de l'expression « Ou-là-là, j'ai encore fait ma blonde ».* Si certes, isolé, ce propos se caractérise comme un agissement sexiste, le piège de la situation était le fait que la salariée est coutumière, la répétition caractérisant donc un « harcèlement sexuel environnemental ».

Enfin les autres situations ont amené à des réponses diverses, sans qu'on puisse dégager une tendance.

- *Une collègue qui remarque « tu prends ton aprèm » à un salarié qui quitte l'entreprise exceptionnellement à 17h06 pour chercher ses enfants à la garderie* peut être qualifié de « agissement sexiste » si le salarié est en capacité de dire qu'on n'aurait pas fait la même remarque à une collègue femme.
- *Un client subjugué par une salariée qui la regarde de façon insistante* peut être qualifiable d'outrage sexiste, car il s'agit d'une personne externe à l'entreprise.
- *Dans un service, un mur est recouvert d'affiches humoristiques du type « Je suis contre les femmes ...tout contre »* est qualifiable d'harcèlement sexuel environnemental.

Le sexisme comme un risque professionnel – de l'exposition et impacts à la prévention

Marine DOILLON, Chargée de Mission de l'ARACT PACA, a abordé lors de ce dernier apport certains aspects de cette thématique essentiels pour sensibiliser et promouvoir l'action des entreprises :

- Les facteurs d'exposition au risque de sexisme liés aux conditions de travail.
- Les impacts du sexisme sur les personnes, le collectif et l'entreprise, et leur lien avec les RPS.
- Les niveaux de prévention et le rôle des acteurs au sein de l'entreprise.

Son exposé s'est déroulé avec l'appui d'un support de présentation très complet, qui présente en sus de nombreux outils et ressources proposés par le réseau ANACT – ARACTs. Nous indiquons ci-après quelques précisions apportées par Marine Doillon, en complément du contenu présenté dans le support.

En introduction, l'intervenante rappelle que le sexisme, en tant que risque professionnel, peut concerner à la fois les femmes et les hommes, comme témoignent les situations que nous avons pu voir dans le quizz.

Les facteurs d'exposition au risque de sexisme ont été présentés, répartis sur quatre catégories : mixité, parcours, conditions de travail et temps. Une particularité a été indiquée par rapport à la catégorie parcours. Le statut d'emploi précaire, au-delà d'exposer au risque de sexisme, lorsqu'il perdure (absence de possibilité d'évolution), cantonne également les personnes à des stéréotypes.

Marine Doillon rappelle que les facteurs indiqués pour chacune de ces catégories peuvent être utilisés par les entreprises en tant que paramètres à vérifier afin de réaliser un état des lieux sur le risque de sexisme.

Les impacts du sexisme au travail sont multiples.

Pour les personnes exposées, les impacts peuvent être psychologiques, physiques, sur la vie personnelle et la vie au travail – ils sont du même ordre que les impacts des risques psychosociaux.

Concernant le collectif, au-delà de la dégradation des relations, ils se configurent également comme des facteurs de RPS pour les témoins – les personnes se sentent démunies pour répondre aux appels à l'aide, et peuvent se sentir tiraillées par la sensation de « dénoncer » un collègue (auteur).

L'intervenante remarque que 95% des victimes de harcèlement sexuel perdent leur travail. Ce sont les victimes qui « s'enfuient », ce qui renforce le besoin d'agir en prévention.

Après avoir rappelé la définition des trois niveaux de prévention des risques professionnels (primaire, secondaire et tertiaire), applicables également pour le sexisme, Marine Doillon donne des exemples concrets d'actions pour chacun de ces niveaux.

Concernant la prévention primaire, pour le DUERP, l'intervenante propose une approche genrée, qui prend en compte l'impact différencié d'expositions aux risques sexistes. Les quatre catégories de facteurs de risque citées précédemment sont reprises, accompagnées de mesures de prévention. Pour favoriser la mixité, par exemple, la mise en place de vestiaires et toilettes séparés et facilement accessibles, peut éviter aux femmes de traverser tout le bâtiment pour avoir accès à des toilettes.

Pour la prévention secondaire, l'importance de la sensibilisation ou formation est soulignée, pour permettre le partage d'un même discours et une acculturation, car le sexisme est subtil dans l'interprétation.

En termes de prévention tertiaire, la mise en place de dispositifs pour le traitement des cas est abordée, mais aussi l'importance de reconstruire le collectif suite à une situation avérée. Dans ces cas, on peut avoir des prises de position pour la victime et pour l'agresseur, et le collectif peut se retrouver en situation de ne plus arriver à travailler ensemble.

Enfin, les acteurs à mobiliser sont présentés. Quatre groupes d'acteurs sont définis : la Direction, les Tiers intermédiaires (Comité de Pilotage), les Tiers intervenants (des consultants externes, par exemple) et les Collaborateurs (salarié.e.s, apprenti.e.s, intérimaires...). La composition de chacun de ces groupes est déclinée, ainsi que le rôle de ces acteurs.

Table Ronde – Retour d'expérience de deux démarches de prévention du sexisme au travail

Cette partie de la Matinale a été consacrée au retour d'expérience de deux structures qui se sont engagées dans une démarche de prévention. Les tours de table ont été introduits par les questions suivantes :

- Qu'est-ce qui vous a amené à vous engager dans une démarche sur le sexisme au travail ?
- En quoi a consisté la démarche mise en place ? Quels retours avez-vous eu de la part des salariés, managers, avant (craintes, attentes...) et après (objectifs atteints, autres résultats non attendus...) ?

ARFITEC (Grasse)

Benoit REY, Directeur Général du Groupe qui développe et produit des systèmes d'humidification et de bio décontamination, indique que le souhait de s'engager sur ce sujet s'inscrit dans la continuité d'une approche plus large, car depuis une dizaine d'années le Groupe était déjà engagé dans une démarche RSE. D'un point de vue pragmatique, comme dans les entreprises de la Grande Distribution, clientes du Groupe, environ 50% de l'effectif est composé de femmes, l'entreprise visait aussi d'avoir en interne des conditions qui favorisent la mixité. Avec une activité dans le secteur industriel, historiquement plus masculin, au-delà de surmonter les difficultés de recrutement, la direction se posait la question de comment faire pour offrir des conditions de travail qui attirent des collaboratrices et faire en sorte qu'elles se sentent bien. B REY remarque que les actions mises en place initialement pour favoriser la parité, à l'arrivée bénéficient à tous, améliorant la QVT et l'ambiance de l'entreprise.

La démarche a démarré par un état des lieux, et des objectifs de mixité par fonction ont été fixés. L'ensemble du personnel a pu être sensibilisé notamment aux stéréotypes, et l'ensemble des managers, RH et référents du CSE ont été formés à ce qu'est le sexisme et le harcèlement sexuel. Des rappels réguliers sont faits, via le journal interne ou avec des quizz qui sont proposés. Des indicateurs sont mesurés. Le dernier rapport comparé rend compte d'une augmentation du taux de mixité, ainsi que d'une augmentation du nombre de femmes dans des postes avec un rôle d'encadrement.

Concernant le retour des salariés, au départ un sentiment de surprise a été ressenti, les managers étant surtout habitués à des réunions « business ». Avec l'appui d'une direction impliquée, de la communication et de la formation régulière, les managers sont dans une démarche de recherche de parité, malgré un déséquilibre en termes de candidatures.

PISTE d'AZUR (La Roquette sur Siagne)

Florent FODELLA, Directeur de ce centre régional des arts du cirque, précise d'abord que la structure développe des activités en lien avec la formation de futurs professionnels et avec l'éducation d'enfants, donc la démarche concerne à la fois les salariés entre eux, mais aussi dans leur relation avec les élèves et les relations entre élèves. La réflexion est partie de l'environnement, des problématiques qui se passaient notamment dans le milieu de la culture et dans le milieu sportif, où le rapport au corps est central. La motivation était de voir, dans ce contexte, comment les choses se passaient chez eux. Des indicateurs ont effectivement montré que malgré leurs valeurs et intentions (économie sociale et solidaire, culture...), ils étaient dans des modes d'organisation qui se révèlent sexistes. Par exemple, malgré une équipe très féminine, tous les hommes se retrouvaient dans des formations de pratiques professionnelles et sportives de haut niveau, et les femmes dans des activités éducatives avec les plus jeunes. Le souci d'exemplarité est aussi indiqué comme motivation, puisque en tant que formateur de professionnels qui vont créer leurs propres structures, ce qui se passe dans leur environnement pourrait se reproduire ailleurs. Enfin F FODELLA remarque que la démarche favorise aussi une réflexion de fond, dans le domaine de la création artistique, sur le positionnement des hommes et des femmes et des stéréotypes qu'ils peuvent véhiculer (associant par exemple, les uns à la force physique et les autres à l'esthétique).

La démarche, qui est toujours en cours, a démarré par la formation de l'intégralité des permanents et des élèves en formation professionnelle. Même si pour eux ce n'est pas une obligation, ils ont mis en place un référent et une référente. Des structures de dialogue ont aussi été mises en place.

Le suivi de la formation a mis en visibilité l'existence de préjugés sexistes qui étaient prégnants, dont l'importance, compte tenu de leur rôle d'éducateurs et formateurs, de continuer à faire évoluer les mentalités.

Les questions du public ont permis d'aborder d'autres exemples de situation et d'identifier les marges d'action dont disposent les salariés.

En réponse à la question « *Comment ça se passe lorsque l'auteur des comportements sexistes (voire plus) est un Directeur ?* », les possibilités de traitement indiquées sont multiples : si l'entreprise est dotée d'instances représentatives du personnel, elles peuvent alerter la Direction ; une possibilité d'action de substitution par rapport aux délégués du personnel existe également. S'il s'agit d'une très petite entreprise, ou l'auteur est le seul Directeur, l'inspection du travail peut être interpellée, et une demande d'ouverture d'enquête peut être faite par l'ensemble des salariés.

La question sur « *la possibilité, pour un membre du CSE ou pour un référent Harcèlement, de faire intervenir un cabinet conseil sur le sexisme dans l'entreprise, malgré le refus de la Direction* » renvoie au droit à l'expertise. Par rapport aux thématiques du sexisme et de l'égalité professionnelle, deux cas de recours existent, et dans ces cas, les frais sont pris en charge par l'employeur : lorsqu'un risque grave est constaté ; et dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (en l'absence de tout indicateur relatif à ce thème). L'employeur a un délai de 10 jours pour contester l'expertise devant le TGI.

La Matinale a été organisée par le Comité RPS-QVT 06 avec l'appui du Cabinet Analisis et la contribution technique de l'UPE 06. Le comité réunit les partenaires sociaux du département et les institutions de prévention, sous l'égide des services du Ministère du Travail (DREETS), pour œuvrer à la prévention des risques psychosociaux (RPS) et à la promotion de la qualité de vie au travail (QVT).

Le Comité RPS-QVT 06 : DDETS 06, UPE 06, U2P 06, UD CFE-CGC, UD FO, UD CFDT, UD CGT, UD CFTC, UD UNSA, Union Syndicale Solidaires, APST BTP, AMETRA 06, MSA Provence Azur, CMTI, CARSAT SE, ARACT PACA, AAPDS-SAF, SSIRCA.

