



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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



LE SEXISME DANS LE MONDE DU TRAVAIL

ENTRE DÉNI ET RÉALITÉ

Rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n° 2015-01
publié le 6 mars 2015

Brigitte Grésy,
Secrétaire Générale du CSEP et co-rapporteuse
Marie Becker, rapporteure



SOMMAIRE

8 AXES - 35 Recommandations	7
INTRODUCTION	11
PREMIERE PARTIE	
LE SEXISME DANS LE MONDE DU TRAVAIL	
Invisibilité, jeu de masques et déni	13
I – UNE DÉFINITION COMPLEXE À ÉTABLIR	
1.1. Une apparition du terme dans les années 1960 aux Etats-Unis	15
1.2. Une double difficulté dans la définition du mot sexisme	16
II – UNE HISTOIRE DU SEXISME EN TROIS TEMPS :	
d’un sexisme ouvertement hostile, à un sexisme subtil, puis à un sexisme ambivalent	19
2.1. Le sexisme ouvertement hostile	20
2.2. Le sexisme masqué et subtil	20
2.3. Le sexisme ambivalent, à la fois bienveillant et hostile	21
III – LES MANIFESTATIONS POLYMORPHES DU SEXISME ORDINAIRE	
3.1. Les remarques et blagues sexistes : la dissimulation du sexisme sous le masque de l’humour	24
3.2. L’incivilité, l’irrespect, le mépris : des formes de sexisme hostile	25
3.3. La police des codes sociaux de sexe : un sexisme ambivalent	26
3.4. Les interpellations familières : une forme de paternalisme infantilissant	27
3.5. La fausse séduction : le masque du compliment	28
3.6. La complémentarité des compétences : une composante du sexisme bienveillant	29
3.7. Les considérations sexistes sur la maternité ou « les charges familiales »	29
IV – LES STRATÉGIES DE RÉPONSE AU SEXISME ORDINAIRE : déni et euphémisation	
4.1. Démêler l’acceptable de l’inacceptable : une difficulté à identifier et dénoncer le sexisme ordinaire	30
4.2. Les stratégies de réponse des personnes exposées au sexisme ordinaire : « le faire face »	30
V – LA BLESSURE : effets sur la santé et la performance	
	32

DEUXIÈME PARTIE

LE SEXISME DANS LE DROIT

Quasi-inexistence ou approche floutée	33
----------------------------------------------------	----

I – LES INSTRUMENTS INTERNATIONAUX DES NATIONS-UNIES :

une absence de référence à la notion de sexisme au profit des notions de discrimination et de violence	36
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

1.1. Le sexisme introuvable	36
-----------------------------------	----

1.2. Un enrichissement du contenu de la notion de discrimination : la violence en tant que discrimination infligeant des tourments et des souffrances	37
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

1.3. Une prise en compte de la discrimination à l'égard des femmes fondée sur les stéréotypes et les rôles sociaux de sexe	37
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

II – LES CONVENTIONS DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL :

une action normative en vue de créer un nouvel instrument s'appliquant aux violences sexistes sur le lieu de travail	39
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

III – LA CONVENTION DU CONSEIL DE L'EUROPE SUR LA PREVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET LA VIOLENCE DOMESTIQUE : des avancées dans l'appréhension

des violences de genre au travail et un ciblage récent sur le sexisme	40
------------------------------------------------------------------------------------	----

IV – LE DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE SUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE TRAVAIL : l'émergence de deux notions clés pour l'appréhension du sexisme ordinaire

4.1. La discrimination indirecte	41
----------------------------------------	----

4.2. Les concepts de harcèlement sexuel et de harcèlement lié au sexe	41
-----------------------------------------------------------------------------	----

V – LE CAS ISOLÉ DE LA BELGIQUE : l'incrimination spécifique du sexisme

5.1. Le choix de nommer le sexisme et d'en faire une incrimination spécifique	43
-------------------------------------------------------------------------------------	----

5.2. Le choix de la répression sur le plan pénal	43
--------------------------------------------------------	----

5.3. Le choix de cinq conditions à réunir pour justifier l'incrimination de sexisme	43
-------------------------------------------------------------------------------------------	----

VI - LA LÉGISLATION NATIONALE : un début de caractérisation du sexisme ordinaire mais une absence de jurisprudence qui interdit une définition claire de la notion

6.1. Le droit répressif : quelques instruments juridiques utiles mais non mobilisés	44
-------------------------------------------------------------------------------------------	----

6.2. Le droit du travail : une opportunité nouvelle d'appréhender le sexisme ordinaire via la notion « d'agissement à raison du sexe »	47
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

6.3. Le droit de la santé et de la sécurité au travail : une entrée du sexisme ordinaire par les risques psychosociaux ?	53
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----



TROISIÈME PARTIE

LES INSTRUMENTS DE RÉGULATION ET DE SENSIBILISATION MIS EN ŒUVRE AU SEIN DES ENTREPRISES

Insensibilité au sexisme	55
I – LES INSTRUMENTS DE RÉGULATION DANS L'ENTREPRISE	57
1.1. Le règlement intérieur : un outil de régulation des relations entre les femmes et les hommes au travail sous exploité	57
1.2. Les codes d'éthique : des outils en pleine expansion mais muets sur le sexisme ordinaire	60
1.3. Les dispositifs d'alerte professionnelle mis en œuvre au sein des entreprises : des modes d'expression utiles pour le sexisme ordinaire ?	63
1.4. Le pouvoir disciplinaire de l'employeur : un moyen de combattre le sexisme ordinaire ?	64
II – LES AUTRES INSTRUMENTS MIS EN ŒUVRE AU SEIN DE L'ENTREPRISE	66
2.1. Les enquêtes climat : une absence de questions liées aux relations entre les femmes et les hommes	66
2.2. Les labels égalité et diversité : une prise en compte inégale de la question des stéréotypes de sexe	66
2.3. Les outils de sensibilisation et de communication : un ciblage très limité sur le sexisme.	67
III – LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL	68
3.1. Le droit d'alerte : un moyen d'action significatif pour lutter contre le sexisme ordinaire	68
3.2. Le rôle du CHSCT	68
IV – LES INSTITUTIONS EXTÉRIEURES À L'ENTREPRISE	69
4.1. L'action préventive du médecin du travail	69
4.2. L'inspection du travail	69
V – LES ACTIONS MENÉES PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX : un éveil récent à la question des stéréotypes de sexe	70
QUATRIÈME PARTIE	
L'IMPENSÉ, L'INNOMMÉ, LE DENIÉ	
Reconnaitre et conférer une existence légale au sexisme	
8 AXES et 35 Recommandations	73
I – NOMMER	76
II – DÉVOILER	78
III – COMMUNIQUER	80
IV – FORMER	81
V – CODIFIER	82
VI – ORGANISER	85
VII – PREVENIR	88
VIII – TRAITER	89
LISTE DES MEMBRES DU CSEP	91
ANNEXES	95



8 AXES - 35 RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATION 1

Donner deux définitions précises et concrètes du sexisme, l'une portant sur le sexisme au travail au sens large et l'autre sur le sexisme ordinaire, qui auront vocation à être diffusées et reprises dans tout instrument non légal

RECOMMANDATION 2

Prendre davantage en compte la question du sexisme dans les enquêtes générales sur le ressenti des salarié-e-s en introduisant des critères de mesure du sexisme ordinaire tels que l'humour sexiste, la séduction comme mode relationnel imposé, les techniques d'exclusion etc.

RECOMMANDATION 3

Recommander aux organismes statistiques de lancer des appels à projets de recherche sur le sexisme (impact sur la santé, sur la performance, sur le sentiment d'appartenance, sur les stratégies de résistance etc.)

RECOMMANDATION 4

Mener des enquêtes dédiées sur la population non cadre des entreprises ainsi que sur les PME et les TPE

RECOMMANDATION 5

Mener des enquêtes sur les effets de l'intersectionnalité en matière de sexisme (sexisme et âge, sexisme et catégorie socioprofessionnelle, sexisme et origine etc.)

RECOMMANDATION 6

Mener tous les deux ans un sondage national auprès de 1000 salarié-e-s sur le ressenti du sexisme en entreprise, à intégrer dans le rapport biennuel sur l'état du sexisme en France

RECOMMANDATION 7

Inciter les entreprises à intégrer, dans les « enquêtes climat », des questions sur l'évaluation des risques liés au sexisme, notamment par le biais de sondages anonymes visant à connaître la fréquence des manifestations de sexisme dans l'entreprise

RECOMMANDATION 8

Inciter les partenaires sociaux à intégrer, dans leurs enquêtes de perception auprès de leurs adhérents, des questions relatives aux relations entre les femmes et les hommes et à la fréquence du sexisme au travail
Inviter les partenaires sociaux à introduire, dans les indicateurs de perception des salarié-e-s permettant la réalisation de leur diagnostic « qualité de vie au travail », la prise en compte des questions relatives aux relations entre les femmes et les hommes au regard du sexisme au travail

RECOMMANDATION 9

Mettre en place un groupe de travail du CSEP afin de proposer un modèle de questionnaire à introduire dans les enquêtes de perception

RECOMMANDATION 10

Recommander au ministère du Travail de prévoir le recueil et l'évaluation de données relatives aux agissements de sexisme au travail par l'Inspection du travail (SITERE, ODR)

RECOMMANDATION 11

Lancer une campagne nationale de communication dans les médias sur le sexisme.
Réunir, fin de l'année 2015, un comité interministériel sur la question du sexisme et des moyens pour le combattre

RECOMMANDATION 12

Organiser à Paris, au cours de l'année 2015, un colloque international sur le sexisme au travail, réunissant chercheurs, entreprises, partenaires sociaux, représentants du monde judiciaire

RECOMMANDATION 13

Recommander aux employeurs de former l'ensemble des salarié-e-s sur la question du sexisme, et notamment les managers et les dirigeants

RECOMMANDATION 14

Recommander aux différentes parties prenantes d'organiser des formations en direction des partenaires sociaux, des membres du CHSCT et de la médecine du travail

RECOMMANDATION 15

Inciter les partenaires sociaux à procéder à un état des lieux du nombre et de la qualité des outils mis en place par les branches professionnelles pour sensibiliser et proposer des améliorations s'agissant des conditions et de l'environnement de travail, en particulier du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

RECOMMANDATION 16

Recommander à l'Ecole de formation professionnelle des barreaux et à l'Ecole Nationale de la Magistrature d'inclure, dans leurs cycles de formation, une session portant sur le sexisme au travail

RECOMMANDATION 17

Mettre en place un groupe de travail au sein du CSEP afin de rédiger un « Guide contre le sexisme au travail », comportant les éléments-clés d'une formation sur le sexisme au travail et sur la lutte contre les stéréotypes de sexe

RECOMMANDATION 18

Codifier la notion d'« agissement en raison du sexe » sous le libellé d'« agissement sexiste », telle que prévue à l'article 1^{er} de la loi N°2008-496 du 27 mai 2008 en ajoutant dans le chapitre II du Titre quatrième « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » du Code du travail, un article L. 1142-2-1 ainsi libellé : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement en raison du sexe, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »

RECOMMANDATION 19

Recommander au ministère du Travail de rédiger une circulaire explicitant la notion d'« agissement en raison du sexe » ou d'« agissement sexiste », en indiquant les types d'agissements pouvant entrer dans le champ d'application du 1^o de l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 et communiquer largement sur ce point

RECOMMANDATION 20

Inciter les entreprises à insérer, dans leur règlement intérieur, s'agissant des règles de discipline à respecter, une disposition relative aux comportements à adopter entre les femmes et les hommes, qui pourrait être, par exemple, la suivante :

« L'ensemble de l'encadrement et du personnel doit observer un comportement respectueux à l'égard des femmes et des hommes de l'entreprise/établissement. Est passible d'une sanction disciplinaire quiconque aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un-e salarié-e, notamment à raison de son sexe ou de son origine, telle que prévue par le Code du travail et le Code pénal. Il en sera de même pour les propos sexistes, homophobes, xénophobes ou racistes »

RECOMMANDATION 21

Interroger les pouvoirs publics ou le législateur sur l'opportunité d'enrichir les dispositions relatives au règlement intérieur (L. 1321-2 du Code du travail) :

- en incluant l'ensemble des dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues aux articles L. 1152-1 à L. 1152-6 et L. 1153-1 à L. 1153-6 du présent Code

RECOMMANDATION 22

Interroger les pouvoirs publics ou le législateur sur l'opportunité d'enrichir les dispositions relatives au règlement intérieur (L. 1321-2 du Code du travail) :

- en ajoutant des dispositions relatives aux agissements liés à un critère prohibé (prévues au 1^o de l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008)

RECOMMANDATION 23

Inciter les employeurs à remettre le règlement intérieur en main-propre ou par mail, avec demande d'accusé de réception, à chaque nouvel embauché. Le législateur pourrait être interrogé sur l'opportunité d'inscrire cette procédure de remise à l'article R 1321-1 du Code du travail

RECOMMANDATION 24

Recommander au ministère du Travail de rédiger une circulaire relative au règlement intérieur, dans le but d'instaurer au sein des entreprises une culture exempte de sexisme. Cette circulaire rappellera la définition du sexisme, l'importance de faire référence dans le règlement intérieur à la lutte contre le sexisme, et la nature des dispositions permettant d'atteindre cet objectif

RECOMMANDATION 25

Recommander aux employeurs d'introduire dans leur charte d'éthique, ou à défaut dans une note de service, les deux définitions du sexisme précitées, en rappelant l'interdiction d'agissement lié à un motif de discrimination, dont l'agissement sexiste, et en détaillant l'ensemble des comportements prohibés



RECOMMANDATION 26

Préciser, dans le cahier des charges du label égalité et diversité, ce que recouvrent la lutte contre sur les stéréotypes de sexe et les propos sexistes ou attitudes sexistes, sur la base des définitions du sexisme proposées par le présent rapport

RECOMMANDATION 27

Ajouter un volet sur la lutte contre le sexisme dans les conventions sur l'égalité professionnelle signées entre le ministère des Droits des femmes et 25 grandes entreprises

RECOMMANDATION 28

Recommander aux employeurs de créer des groupes de discussion mixtes, au sein de l'entreprise, pour évoquer la question du sexisme et une culture organisationnelle respectueuse de la mixité

RECOMMANDATION 29

Recommander aux entreprises de mettre en place une politique visant à promouvoir une forme de vigilance, sur le lieu de travail, en matière de propos, interpellations et blagues sexistes

RECOMMANDATION 30

Inciter à intégrer, dans le préambule des accords sur l'égalité professionnelle ou des plans d'actions, un engagement des employeurs et des partenaires sociaux à lutter contre le sexisme

RECOMMANDATION 31

Interroger le législateur sur l'opportunité de faire référence à l'agissement en raison d'un critère prohibé, dont l'« agissement à raison du sexe » ou « agissement sexiste », dans les dispositions du Code du travail concernant les actions de prévention, dans le cadre de l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur (article L. 4121-2 du Code du travail)

RECOMMANDATION 32

Réfléchir à l'opportunité d'élaborer un outil proposant une méthode d'évaluation des risques pour la santé liés au sexisme et des mesures de prévention à intégrer dans le document unique d'évaluation des risques et le plan de prévention.

RECOMMANDATION 33

Recommander aux employeurs, disposant d'une cellule d'écoute, d'élargir son champ de compétence à la question du sexisme

RECOMMANDATION 34

Conseiller aux salarié-e-s, victimes de sexisme, d'objectiver et de recenser des éléments de faits susceptibles de mettre en évidence l'existence d'un comportement sexiste, pour constituer, si besoin, des éléments de preuve (sous forme par exemple de Carnets de bord à la manière des carnets « everyday sexism »)

Rappeler la compétence du Défenseur des droits en matière d'agissement sexiste au travail

RECOMMANDATION 35

Recommander aux employeurs d'user de leur pouvoir disciplinaire pour affirmer le caractère inacceptable des comportements de sexisme ordinaire



INTRODUCTION

Suite à l'enquête sur les relations professionnelles entre les femmes et les hommes lancée, en juin 2013, dans neuf grandes entreprises françaises, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) a décidé, dans un avis du 4 mars 2014¹, de constituer un groupe de travail pour parvenir à une définition partagée du sexisme et à des propositions sur la manière dont il convient de le rendre visible et de le combattre.

Dans le cadre de sa mission d'étude et de réflexion, en effet, le CSEP a décidé, en partenariat avec l'Institut de sondage LH2, d'élaborer un questionnaire à destination des salarié-e-s des grandes entreprises dont l'enjeu était de discerner si, dans les relations interpersonnelles entre les femmes et les hommes, des attitudes, propos ou décisions témoignaient d'une forme d'infériorisation d'un sexe par l'autre, voire de discrimination, toute chose qui pourrait être qualifiée de sexisme, sans pour autant que le mot ne soit prononcé explicitement au début de l'enquête. Toutes les situations quotidiennes de la vie au travail étaient visées, réunions de travail, situations de management, modes d'adresse, blagues, articulations des temps de vie, de même que le ressenti des salarié-e-s face à ces situations et leurs réactions, tant du côté des femmes que des hommes.

Cette enquête, à laquelle 15 000 salarié-e-s ont répondu, met en évidence une forte prévalence d'un sentiment de sexisme au travail, avec des répercussions en termes d'impact sur la confiance en soi, la performance et le bien-être au travail. 80% des femmes salariées considèrent que, dans le monde du travail, elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes ; près de 40% des femmes en situation de management ont le sentiment qu'il existe à leur égard des attentes de comportements managériaux spécifiques. S'agissant des modes d'adresse aux femmes, 42 % des femmes affirment avoir entendu des compliments sur leur tenue ou leur physique qui les mettent mal à l'aise et 80% disent avoir été témoins de blagues sur les femmes et, pour la moitié d'entre elles, en avoir été la cible. 90% d'entre elles considèrent qu'il est plus facile de « faire carrière » pour un homme. Enfin, s'agissant de l'articulation des temps de vie, 50% des femmes à temps partiel ont déjà entendu

des remarques culpabilisantes. Le sentiment de sexisme est également très présent chez les salariés masculins interrogés : 56% des hommes considèrent que les femmes sont régulièrement confrontées à des décisions sexistes et 86% estiment que ce type de comportement peut modifier le comportement des salarié-e-s.

Les conséquences en sont clairement dommageables puisque 93% des femmes considèrent que ces attitudes peuvent modifier le comportement des salariées et amoindrir leur sentiment d'efficacité personnelle. Le recours des salarié-e-s à leur hiérarchie ou aux organisations syndicales, dans ce type de situations, est quasi inexistant : seulement 9% des salariées ont parlé à leurs supérieurs hiérarchiques des comportements sexistes à leur égard et 4% aux représentants syndicaux.

L'enjeu est donc bien là. Alors que les notions de racisme et d'homophobie apparaissent comme bien établies dans le monde de l'entreprise, même si les moyens de les combattre restent difficiles, celle de sexisme n'arrive pas à émerger clairement. Il n'existe pas de définition précise et neutre, sans relents passionnels, et désignant précisément des actes prohibés. De nombreuses formules tentent, au contraire, d'approcher ce phénomène, allant des termes de « machisme », « misogynie » à celui de « violence sexiste ou sexuelle », sans compter les termes qui désignent des faits visés spécifiquement par notre droit comme ceux de « harcèlement moral ou sexuel », de discrimination ou d'« agression sexuelle ».

Pourquoi une telle difficulté pour nommer ce phénomène ?

Tout se passe tout d'abord comme si le mot sexisme était un mot tabou, trop dérangeant pour créer un consensus d'usage puisqu'hommes et femmes sont voués à vivre ensemble tout le long du jour et pas seulement pendant les heures de travail. Ainsi, incriminer le sexisme, dans les rapports quotidiens qui renvoient à l'interdépendance des femmes et des hommes dans la vie intime, semble excessif, dangereux, voire inapproprié. Sans doute aussi parce que, contrairement au racisme, nous dit Liliane Kandel, « les femmes n'ont pas d'histoire ou de cultures propres antérieures à leur contact avec le groupe

¹ - Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, *Avis n°2014-0403-001 publié le 4 mars 2014 relatif à l'étude sur les relations de travail entre les femmes et les hommes sur la base d'une consultation de salarié-e-s.*

opresseur, dans lesquelles elles pourraient ancrer une recherche d'identité, ou des « racines culturelles ». Les mythes d'origine féminins (matriarcat primitif, Amazones, etc.), depuis longtemps réfutés, ne sont précisément que des mythes. Et puis, et c'est sans doute la différence principale avec le racisme, « seul le sexisme repose sur une double image du groupe opprimé, les femmes, image ambivalente, à la fois positive et négative, mais aux deux facettes également développées, qui renvoie schématiquement au couple mère et putain »² (Kandel, 2012).

Peut-être aussi et surtout parce que ce terme apparaît comme un mot valise, qui vise à la fois des actes clairement incriminés dans notre droit, comme ce qui relève de la discrimination, du harcèlement, des violences ou de l'agression sexuelle, et des actes qui semblent plus anodins, ceux de la vie de tous les jours, du ressort de l'humour ou du non-dit des stratégies d'exclusion, visibles ou insidieuses, conscientes ou non, qui peuvent être rassemblés sous le vocable de sexisme ordinaire.

Car telle est bien la question : où se situe la limite entre les actes, propos, attitudes acceptables et ceux qui ne le sont pas ? Entre les propos blessants et humiliants et les propos humoristiques ? « Comment mettre des limites (...) sans tomber dans une correction, un moralisme ou un purisme politique exagéré ou sans porter atteinte à d'autres libertés comme la liberté d'expression ?³ ».

Et pourtant, depuis près de cinq ans, cette notion de sexisme dit ordinaire semble faire l'objet d'une attention nouvelle, par le biais d'une reconnaissance du rôle des stéréotypes de sexe, comme en témoignent quelques initiatives de la société civile⁴ et des partenaires sociaux, dans la suite des Accords Nationaux Interprofessionnels (ANI). Citons celui du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle et celui du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, qui mentionnent explicitement la nécessité de lutter contre les stéréotypes de sexe⁵. L'émergence sur la scène médiatique française de la notion de harcèlement de rue, suite à la vidéo de l'étudiante belge Sofie Peeters, a aussi contribué à rendre plus visible le phénomène du sexisme, même si les deux univers ne sont pas comparables. En revanche, peu d'actions ou d'initiatives, tant de la part des pouvoirs publics que des entreprises, semblent être mises en place pour traiter ce phénomène.

L'objet de ce rapport du CSEP est donc bien de faire émerger et de consolider la notion de sexisme ; il est, au sein de celle-ci, de mieux définir ce que nous nommons, par commodité, le sexisme ordinaire, cet « everyday sexism⁶ » dont parlent les anglo saxons, qui ne relève pas aujourd'hui de la discrimination avérée, du harcèlement ou de l'agression sexuelle, afin d'en faire une notion neutre, non sujette à contestation, consensuelle et partagée par l'ensemble des femmes et des hommes.

Cela passe inévitablement par une objectivation du phénomène et par l'identification des actes et comportements qui le caractérisent. Certes les entreprises sont intégrées dans un contexte sociétal lui-même empreint de stéréotypes de sexe : l'école, les médias, la famille, la rue, les pratiques sportives, toutes les instances de socialisation participent de cette diffusion des rôles sexués et des injonctions parfois invisibles à s'y conformer. Pour autant, la responsabilité des entreprises est réelle. Par ailleurs, pour mieux cibler son objet, le CSEP a centré son étude sur les seules entreprises sans prendre en compte la fonction publique secteur qui relève d'autres instances de consultation et dont les mécanismes de mise en œuvre du sexisme, quoique très proches, reposent également sur d'autres facteurs.

Pour réaliser ce rapport, le CSEP s'est appuyé sur différents corpus, et notamment la littérature et la recherche en psychologie sociale, le droit, la sociologie ou l'histoire, sur des auditions de chercheurs/experts (sociologie, droit, psychologie sociale, annexe 1), enfin, sur une analyse des normes juridiques internationales, étrangères, européennes et nationales existantes.

Après avoir défini le sexisme et, au sein de celui-ci, le sexisme ordinaire, présenté ses différentes manifestations, et mis en évidence la difficulté qu'ont les personnes à y faire face et les effets délétères qu'il produit (I), le CSEP se posera la question des instruments juridiques existants, de leur capacité ou non à appréhender ce phénomène (II) et des politiques en matière de ressources humaines ou de management mises en œuvre au sein des entreprises en la matière (III). Enfin, il formulera des recommandations à destination des pouvoirs publics et des acteurs de l'entreprise afin de construire des outils efficaces à même de réguler les comportements de sexisme dans l'entreprise (IV).

2 - Liliane Kandel, *Sexisme-Racisme, vraies alliances ou faux-amis ? « Le féminisme à l'épreuve des mutations géopolitiques, 40 ans du ML »*, éd. Racine de l'axe, 2012, p.214.

3 - Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes, Belgique, *Définition du concept de « sexisme »*, 2009, p. 7

4 - Citons ainsi Brigitte Grésy, *Petit traité contre le sexisme ordinaire*, 2009, Albin Michel ; le site des *Nouvelles News*, doté d'une rubrique spéciale sur le sexisme ordinaire, le site www.sexismeordinaire.com ; Le site *Vie de meuf* créé en 2012 par l'association *Osez le féminisme*, et plus récemment, en 2014, *Macholand* etc.

5 - Cf partie II

6 - Laura Bates, *Everyday sexism, The project that inspired a worldwide movement*, éd. Simon&Schuster, 2014



PREMIÈRE PARTIE

LE SEXISME DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Invisibilité, Jeu de masques et déni





I. UNE DÉFINITION COMPLEXE À ÉTABLIR

1.1. Une apparition du terme dans les années 1960 aux États-Unis

Revenir sur l'histoire de la naissance de la notion de sexisme est utile pour montrer l'importance des mots et pour souligner, comme le dit Liliane Kandel, «à quel point les mots eux-mêmes font partie de la lutte, l'expriment en même temps qu'ils lui donnent sens, forme, et force⁷». Même si d'autres termes existaient comme ceux d'«oppression» ou de «discrimination», aucun n'était spécifique à cette question des agissements discriminatoires à raison du sexe.

Un terme constitué par analogie au racisme

Le terme sexisme a fait son apparition à la fin des années 1960 aux États-Unis. Il est constitué par analogie au mot racisme, lequel apparaît en 1930, forgé dans le contexte de la montée du fascisme et du nazisme en Europe, suivi du génocide des juifs. Le racisme est alors défini comme une idéologie de la supériorité raciale⁸ (Guillaumin, 2002). L'utilisation du terme «sexisme» vise alors à mettre en évidence le déséquilibre hiérarchique qui existe entre les hommes et les femmes, et qui permet, comme le racisme, de maintenir le pouvoir dans les mains de ceux qui l'ont déjà.

Selon Fred Shapiro⁹, le terme a été utilisé pour la première fois par Pauline Leet¹⁰, déplorant l'absence de reconnaissance des femmes poètes par les historiens, lors d'un discours dans un établissement d'enseignement artistique, en Pennsylvanie, le Franklin and Marshall College : «Lorsque vous affirmez que, puisque moins de femmes écrivent de la bonne poésie, cela justifie leur totale exclusion, vous adoptez une position analogue à celle d'une personne raciste et je vous appellerais

dans ce cas un 'sexiste' ». Reprise du même genre en 1968 par Caroline Bird¹¹ qui associe ce terme au fait de juger une personne à raison de son sexe et considère que, comme le racisme, le sexisme est utilisé pour maintenir le pouvoir chez ceux qui le détiennent d'ores et déjà.

Pour Florence Montreynaud¹², le mot « sexisme » permet d'insister sur le parallélisme entre les mécanismes de l'oppression raciale et ceux, ignorés ou minimisés, de l'oppression exercée sur les femmes. Dans les deux cas, on utilise des différences physiques visibles, -la couleur de la peau ou le sexe-, pour justifier une hiérarchie des statuts entre groupes sociaux et leur assignation à des rôles différents.

En France, le terme « sexisme » apparaît dans les années 1970 et est notamment utilisé pour nommer, en 1973, les chroniques régulières et mensuelles publiées dans «Les temps modernes»¹³: «les chroniques du sexisme ordinaire». Ces chroniques rassemblent alors «un spécimen de citations où les femmes sont dévalorisées et discriminées (offres d'emploi, publicité, article de presse) et qui sont commentées, au fil du temps, par les chroniqueuses, non sans humour»¹⁴ (Lassere, 2012). A la même époque, la Ligue du droit des femmes, présidée par Simone de Beauvoir, déposait un projet de loi antisexiste afin de faire reconnaître les injures sexistes au même titre que les injures raciales¹⁵ et d'ajouter la mention du sexe à la loi antiraciste relative à l'interdiction de la discrimination, de la haine et de la violence fondée sur l'origine. Liliane Kandel rappelle que «si le volet anti-discrimination [de la loi Roudy] est bien accepté, le volet 'symbolique' (de sanction des discours sexistes) suscite des torrents de haine et de grossièreté» et est repoussé. Ce projet de loi ne verra pas le jour en tant que tel mais sera repris dans ses différentes

7 - Liliane Kandel, *Sexisme-Racisme, vraies alliances ou faux-amis ?*, «Le féminisme à l'épreuve des mutations géopolitiques, 40 ans du MLF», éd. racine de ixe, 2012, p214.

8 - Colette Guillaumin, *L'idéologie raciste. Genèse et langage actuel*, Paris, Gallimard, 2002, p. 99

9 - Fred R. Shapiro, *American Speech* (Vol. 60), 1985.

10 - "Sexist" in Oxford English Dictionary: "Women and the Undergraduate" in 1965, Franklin & Marshall College ; "When you argue...that since fewer women write good poetry this justifies their total exclusion, you are taking a position analogous to that of the racist — I might call you in this case a "sexist"..."

11 - *Vital Speeches of the Day* (p. 6), Published on November 15, 1968 in, "Feminism Friday : The origins of the word "sexism"". Finallyfeminism101.wordpress.com. October 19, 2007. Retrieved July 20, 2013 ; «There is recognition abroad that we are in many ways a sexist country. Sexism is judging people by their sex when sex doesn't matter. Sexism is intended to rhyme with racism. Both have used to keep the powers that be in power. Women are sexists as often as men».

12 - Florence Montreynaud, *Chaque matin je me lève pour changer le monde : du MLF aux chiennes de garde, 40 ans de féminisme*, Eyrolles, 2014.

13 - Revue politique, littéraire et philosophique française, fondée en 1945 par Jean-Paul Sartre et Simone de Beauvoir.

14 - *Les chroniques du "Sexisme ordinaire" ou les sexicides des Temps Modernes*, Audrey Lassere, Festival international des écrits de femmes, 1ère édition ; communication sans actes, 2012.

15 - La loi n°72-546 du 1er juillet 1972 sur la lutte contre le racisme.

composantes par les lois sur l'égalité professionnelle (1983, 2001, 2006 et 2014), sur la répression des propos sexistes et homophobes (2004), et sur l'égalité réelle (2014).

Les dictionnaires seront plus longs à faire droit de cité au « sexisme » : le mot sexisme ne fait son entrée dans le Petit Robert qu'en 1978¹⁶, ce qui suscitera ces commentaires de Simone de Beauvoir : « On pensera peut-être que cette conquête est mineure : on aura tort¹⁷ ». Car, pour elle, « nommer c'est dévoiler. Et dévoiler, c'est déjà agir »¹⁸.

Si pendant les années 1980 et 1990, l'usage du terme « sexisme » a décliné au profit de celui de la notion de discrimination fondée sur le sexe, en droit, de rapports sociaux de sexe, en sociologie, ou de violences de genre ou de sexe, il réapparaît à l'occasion de la publication de plusieurs ouvrages dans les années 2000. Parmi les plus récents, citons le Petit traité contre le sexisme ordinaire (Grésy, 2009) et la création de sites internet (plateformes collectives) aux Etats-Unis, en Europe et en France (Vie de meuf 2012, Macholand 2014) visant à épingler les comportements de sexisme dans les différentes sphères de la vie.

1.2. Une double difficulté dans la définition du mot sexisme

Définir ce terme est malaisé à plusieurs titres : son lien avec la construction des rôles sociaux de sexe et la multiplicité des définitions et approches de la notion.

a. Une notion qui a partie liée avec les rôles sociaux de sexe

Définir cette notion est tout d'abord délicat parce qu'il est difficile de détacher la vision du phénomène du sexisme de la construction sociale des rôles de sexe, de ce qu'on appelle « le féminin » ou le « masculin », liés eux-mêmes à l'époque et au lieu de leur élaboration. Dès lors, il a à voir avec les stéréotypes de sexe qui enferment femmes et hommes dans des injonctions préétablies. Le sexisme est, en effet, conceptualisé à travers trois composantes

indépendantes mais liées : préjugés, stéréotypes et discriminations. « Le préjugé se définit comme des attitudes négatives à l'égard des femmes (hostilité) ; les stéréotypes sont définis comme des croyances générales ou cognitions vis-à-vis des femmes, bien apprises, largement partagées et socialement validées qui renforcent, complètent ou justifient les préjugés et qui, souvent, impliquent un postulat d'infériorité ; la discrimination désigne des comportements manifestes qui conduisent à l'exclusion, l'évitement et la mise à distance des femmes²⁰ ». Certains chercheurs insistent sur des définitions plus neutres, sans connotation négative a priori des préjugés (« attitude comportant une dimension évaluative à l'égard d'un groupe donné avec comme exemple : ne pas aimer les extraterrestres sans pour autant les connaître²¹ ») et des stéréotypes, lesquels peuvent être positifs ou négatifs mais c'est l'enchaînement délétère vers le sexisme qui est ici souligné.

Le présent rapport n'a pas vocation, en effet, à reprendre des développements sur la question des stéréotypes, débattue récemment dans des instances et supports divers²². Il ne mettra l'accent que sur cinq propositions structurantes dans ce débat autour des notions de *catégorisation essentialiste* des femmes, impliquant la réduction de l'individu au statut de représentant de son groupe d'appartenance, érigé en nature ou essence, et celle de *stigmatisation* des femmes ainsi catégorisées.

- Les stéréotypes constituent une catégorisation erronée du monde en attribuant à l'ensemble des membres d'un groupe des caractéristiques qui n'appartiennent qu'à quelques membres de ce groupe ;
- Les stéréotypes de sexe conduisent à une vision binaire du monde qui oppose quasi terme à terme les rôles sociaux de sexe prescripteurs de pratiques et les caractéristiques du féminin et du masculin ;
- Le « masculin », dans cette vision binaire, est doté d'un coefficient hiérarchique supérieur et « l'emporte sur le féminin », comme en grammaire. C'est la valence différentielle des sexes évoquée par Françoise Héritier. Le masculin, loin d'être le référent neutre universel, est au contraire l'étalon qui établit un ordre sexué du monde ;

16 - Les chroniques du "Sexisme ordinaire" ou les sexicides des Temps Modernes, Audrey Lassere, Festival international des écrits de femmes, 1ère édition ; communication sans actes, 2012.

17 - *Ibidem*

18 - *Sexisme ordinaire*, préface, Simone de Beauvoir, édition seuil, 1979.

19 - Edition Albin Michel, 2009

20 - Bernice Lott, Diane Maludo, *Social psychology of interpersonal discrimination*, Guilford Press, 1995, p12.

21 - Legal J.B et Delouvé S., *Stéréotypes, préjugés et discriminations*, Paris Dunod, 2008.

22 - Voir à ce sujet, pour ne citer que les travaux se référant au monde du travail : IMS, *Les stéréotypes sur le genre, Comprendre et agir dans l'entreprise*, 2013, Laboratoire de l'égalité, *Les stéréotypes, c'est pas moi, c'est les autres*, 2013 ; Brigitte Grésy, *La vie en rose, pour en découdre avec les stéréotypes*, Albin Michel, 2014 ; Commissariat Général à la Stratégie et à la Prospective, *Lutter contre les stéréotypes filles-garçons, un enjeu d'égalité et de mixité dès l'enfance*, 2014 ; Haut Conseil à l'égalité, *Pour l'égalité femmes-hommes et contre les stéréotypes de sexe, conditionner les financements publics*, 2014 ; sans compter les différentes approches des violences sexistes au travail dans les différents plans gouvernementaux sur les violences faites aux femmes et les travaux d'instances diverses, notamment tout récemment : Conseil économique, social et environnemental, *Combattre toutes les violences faites aux femmes, des plus visibles aux plus insidieuses*, 2014.



- ▶ Les stéréotypes ne sont pas seulement appliqués à des groupes de personnes mais peuvent être intériorisés par les personnes mêmes qui en sont la cible. C'est ce qu'on appelle « la menace du stéréotype ». Mis en évidence par les américains Claude Steel et Joshua Aronson²³ en 1995, « ce concept s'attache à expliquer la diminution des performances des individus lorsque ces derniers se sentent jugés au prisme d'un stéréotype négatif²⁴. » Les stéréotypes fragilisent le sentiment de compétence personnelle des individus car « le seul fait de savoir que l'on est censé être moins bon, compte tenu de son groupe d'appartenance, crée une pression évaluative qui contrarie et réduit la capacité de travail et la confiance en soi²⁵ » ;
- ▶ Les stéréotypes ne créent pas les inégalités ; ils les légitiment en les naturalisant. Et ce faisant, ils se rendent invisibles, d'où la difficulté à les débusquer.

b. Une multiplicité des définitions et des approches autour de la notion de sexisme

Une deuxième difficulté, pour définir le mot « sexisme », tient à la grande variété des définitions qui, aujourd'hui en France, tournent autour de cette notion de sexisme sans clairement l'appréhender dans l'entièreté de ses composantes. Si la réalité du sexisme semble incontestable, elle se double d'un flou considérable quant à la compréhension du concept, défini tantôt en termes psychologiques ou psychanalytiques, tantôt en termes systémiques désignant l'ensemble des institutions, des lois, des pratiques politico-culturelles qui régissent les rapports sociaux de sexe (Kandel, 2012).

A cet égard, une comparaison avec le concept de racisme semble s'imposer dans la mesure où, comme pour le racisme, il convient de distinguer le sexisme individuel et le sexisme institutionnel²⁶, sans se limiter, -pour reprendre et modifier la formulation de Valérie Sala Pala en substituant le mot sexisme à racisme-, « à une idéologie exprimée ou à des actions visiblement 'sexistes' mais imprégnant aussi le fonctionnement 'aveugle' des institutions, fonctionnement qui reproduit silencieusement les inégalités de 'sexe' ». Elle permet d'étudier « toutes les normes, croyances, images, bref tous les raccourcis mentaux et pratiques qui s'institutionnalisent en une sorte de culture d'institution et peuvent

avoir pour conséquence, désirée ou non, de produire ou reproduire des inégalités (...) » de sexe. Cette approche permet d'éviter une lecture purement individuelle du sexisme et d'échapper à l'idée d'un phénomène social uniforme et universel en l'accrochant, grâce à l'analyse de la matérialisation du sexisme dans une institution donnée, dans un contexte socio historique précis, voué à évoluer dans l'histoire et l'espace.

Au-delà de cette clarification sur les enjeux individuels et institutionnels du sexisme, deux types de définition semblent ici les plus répandus, celle se référant à une idéologie ou des croyances qui proclament et justifient la suprématie d'un sexe sur l'autre et celle qui recourt à ses manifestations et pratiques, se référant à une sorte de continuum de violences, à la fois sexistes et sexuelles. Le dénominateur commun de ce phénomène polymorphe étant la domination d'un sexe sur l'autre, dans tous les cas, le sexisme est considéré comme un instrument de pouvoir et d'exclusion des femmes du monde du travail.

Une approche par l'idéologie et les croyances

Le sexisme peut être ainsi défini comme « une idéologie qui érige la différence sexuelle en différence fondamentale, déterminant un jugement sur l'intelligence, les compétences et les comportements²⁷ ».

Toujours par analogie au racisme, Sheldon Vanauken²⁸ définit ainsi le sexisme en 1969 : « Tout comme est raciste celui ou celle qui proclame et justifie la suprématie d'une 'race' par rapport à l'autre, est sexiste celui ou celle qui proclame et justifie la suprématie d'un sexe par rapport à l'autre²⁹ ». Pour lui, « le parallèle entre sexisme et racisme sont forts et évidents », et il suggère que le terme sexisme soit utilisé de préférence à ceux de « chauvinisme mâle » ou de « suprématie mâle »³⁰. Le sexisme est pensé comme « un racisme de sexe », analyse reprise par Liliane Kandel : « le terme de sexisme sert à désigner l'ensemble des institutions (sociopolitiques, économiques, juridiques, symboliques) et des comportements individuels et collectifs qui semblent perpétuer et légitimer la domination des hommes sur les femmes³¹ ».

23 - Claude M. Steele et Joshua Aronson, *Stereotype threat and the intellectual test performance of African American*, in journal of personality and social psychology, january 1999- vol. 35, n°1, p.4-28

24 - HCE, *Rapport relatif à la lutte contre les stéréotypes, Pour l'égalité femmes-hommes et contre les stéréotypes de sexe, conditionner les financements publics*, 2014, p. 38

25 - Brigitte GRESY, *La vie en rose*, Albin Michel, 2014, p. 119

26 - V. Sala Pala, *Faut-il en finir avec le concept de racisme institutionnel ?* in Regards sociologiques, n°39, 2010, PP. 31-47

27 - www.préjugés-stéréotypes.net/main.htm

28 - Sheldon Vanauken, écrivain en vue, prononce en 1969 un discours dans le cadre d'une journée d'action organisée par un comité étudiants de Nashville, intitulé « Freedom for Movements Girls – Now » au cours duquel il définit le sexisme

29 - Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Belgique, *Définition du concept de sexisme*, 2009, p. 35

30 - Liliane Kandel, *Sexisme-Racisme, vraies alliances ou faux-amis ?* dans « Le féminisme à l'épreuve des mutations géopolitiques, 40 ans du MLF », édition ix, 2012.

31 - Cf note 30

Une approche par les actes et les pratiques

Certaines définitions plus récentes combinent les deux approches et permettent de mieux appréhender les différentes facettes du sexisme. Ainsi, pour l'Oxford English Dictionary :

« Le sexisme est à la fois le présupposé selon lequel un sexe est supérieur à l'autre mais aussi la discrimination qui en résulte, pratiquée à l'égard des membres du sexe supposé inférieur, spécialement les hommes contre les femmes³² ». De même, le rapport belge précité retient cette double composante : « Le sexisme est :

- ▶ un ensemble de convictions ayant trait aux sexes et à la relation entre les sexes, conviction qui renferme un lien hiérarchique objectif entre les deux sexes (...);
- ▶ un acte basé sur une distinction injustifiée opérée entre les sexes en entraînant des conséquences préjudiciables pour un ou plusieurs individus de l'un des deux sexes³³.

La loi belge du 3 août 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public définit également la notion de sexisme dans une acception large : « Le sexisme s'entend de tout geste ou comportement qui a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne, en raison de son appartenance sexuelle, ou de la considérer, pour la même raison comme inférieure ou comme réduite essentiellement à sa dimension sexuelle (...) », même si l'inclusion de cette disposition dans le Code pénal belge entraîne une nécessaire précision et limitation des manifestations de sexisme à « ce qui entraîne une atteinte grave à la dignité ».

Quant à la définition des actes et pratiques relevant du sexisme, on note que, le plus souvent, les divers documents et rapports à visée de politique publique se réfèrent à la notion de **violences sexistes et sexuelles**. Ainsi, le rapport récent du Conseil économique, social et environnemental (CESE), précité, dont la définition du sexisme repose d'ailleurs sur une double approche, combinant croyances et actes, fait le lien entre sexisme, discriminations et violence : « Le sexisme, qui recouvre des traditions culturelles, des comportements et des représentations mais aussi des idéologies qui posent une différence de statut et de dignité entre la femme et l'homme, constitue une discrimination propice au développement de la violence³⁴ ». Il liste ainsi une sorte de continuum de violences apparaissant dans toutes les sphères de la société : « blagues sexistes et salaces, injures, chansons obscènes,

moqueries humiliantes, « main aux fesses », frotteurs dans les transports en commun, harcèlement moral et/ou sexuel, viols et autres agressions sexuelles, violences conjugales, prostitution, polygamie, excision et mutilation génitales, mariages forcés, esclavage³⁵ ». De même, la CFDT³⁶ recourt à la notion de violences sexistes et sexuelles, sans citer nommément le mot de « sexisme », et en limitant sa description des violences au monde du travail : « Toutes les formes de violence existent dans le monde du travail (...) qui vont des injures sexistes au viol » et de citer : « humiliations, injures et propos à caractère sexiste et sexuel, pornographie, exhibition sexuelle, harcèlement sexuel, agressions sexuelles, viols ».

Cette approche par les violences a l'immense mérite de rendre concret le sexisme, et donc visible, pour pouvoir forger des politiques de résistance. Mais les définitions par les violences sexistes et sexuelles, outre qu'elles posent la question de savoir si toute forme de sexisme est une violence, mélangent des actes déjà prohibés par la loi et d'autres qui ne le sont pas. Nombre d'agissements sexistes dans le cadre du travail sont aujourd'hui visés par la loi à des titres divers, comme les discriminations en matière d'accès à l'emploi, de carrière ou de rémunération qui se traduisent par des actes de gestion qui conduisent à traiter de manière défavorable une personne à raison de son sexe par rapport à une autre personne placée dans une situation comparable. Il en est de même du harcèlement sexuel qui vise des agissements aujourd'hui bien identifiés et réprimés. Nous examinerons ces différents éléments en deuxième partie.

En revanche, nombre d'agissements sexistes ne sont même pas repérés. S'en tenir à une telle approche néglige donc la question de ce qui se joue subtilement dans les interactions entre les femmes et les hommes au travail et donne une photo incomplète de l'étendue et de la variété des expériences quotidiennes du sexisme. D'autres formes de sexisme souvent qualifiés d'« incidents mineurs », de « micro agressions », de « sous sexisme », ou d'« infra discrimination » existent dans le contexte du travail, même si elles sont souvent considérées comme dépourvus de gravité et/ou systématiquement minimisées parce que considérées comme faisant partie de la vie quotidienne des femmes ou relevant de rapports sociaux de sexe institués. On peut parler de « minutie³⁷ » du sexisme ordinaire qui se niche dans les détails et qui légitime les « inégalités d'habitude » ; à cet égard, les blagues sexistes ne constituent qu'un champ réduit des composantes du sexisme ordinaire, comme nous le verrons ci-dessous.

32 - Traduction libre : « Le sexisme est à la fois le présupposé selon lequel un sexe est supérieur à l'autre mais aussi la discrimination qui en résulte, pratiquée à l'égard des membres du sexe supposé inférieur, spécialement les hommes contre les femmes ».

33 - Opus cité p. 28.

34 - Opus cité, p. 11

35 - Ibidem p.13

36 - CFDT Paris, *Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail*, guide à l'attention des syndicalistes, p. 6

37 - Lott dans l'ouvrage précité, cf note 20, parle ainsi de la « minutie » du sexisme de tous les jours



c. Une très faible production de définitions du sexisme ordinaire

Ces différents agissements sexistes, non visés par la loi, et qui relèvent de ce que le présent rapport qualifie de sexisme ordinaire, ont fait l'objet d'un nombre faible d'analyses.

Quelques définitions existent, au titre des risques psychosociaux, notamment : « Le sexisme dit 'd'ordinaire', en milieu de travail, prend différentes formes (signes, commentaires, gestes, attitudes, comportements ou actes), plus ou moins négatives et hostiles, à des niveaux de fréquence, d'intensité ou de durée variable, mais qui ont toutes pour objectif de désavantager les femmes, de les ignorer, voire de les exclure³⁸. » Pour Bernice Lott, tentant d'appréhender ce qu'elle appelle le sexisme de tous les jours : « Le sexisme peut généralement être défini comme l'oppression ou l'inhibition des femmes à travers un vaste ensemble de pratiques, d'attitudes, de comportements et de règles institutionnelles, de tous les jours³⁹. »

Le CSEP, dans son avis du 27 février 2014, a retenu cette définition, reprise elle-même par le chercheur en psychologie sociale Benoît Dardenne, lors de son audition par le CSEP : « Le sexisme ordinaire, c'est 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 inférioriser, et de les déstabiliser de façon insidieuse. (...) Tel sera notre champ

d'analyse : les blessures infinitésimales, l'infiniment petit de la domination, pour reprendre les mots de Bourdieu, les micro-attaques qui excluent sans choc délibéré frontal et laissent donc l'agressée dépourvue des moyens de rétorsion ou de contre-attaque connue. » (Grésy, 2009⁴⁰).

Cette pluralité de définitions engage le CSEP à conférer un cadre strict à son analyse. Si, dans certains cas, le sexisme peut être assimilé à la discrimination, dans d'autres il est un phénomène qui peut déboucher à terme sur de la discrimination. Le mot sexisme recouvre donc, à l'évidence, une notion nettement plus large que la discrimination fondée sur le sexe. Par ailleurs, si dans certains cas, le sexisme est bien une violence, peut-on généraliser cette approche ?

L'acception du mot sexisme retenue devra couvrir à la fois les manifestations de sexisme prohibées par la loi (discrimination, harcèlement), et d'autres, au statut encore incertain, liées au sexisme ordinaire. Ce sera l'objet de la quatrième partie de ce rapport.

Auparavant, il convient d'abord, en s'appuyant sur les théories et le travail empirique menés en psychologie sociale⁴¹, de focaliser notre analyse sur ce qui demeure encore largement une « terra incognita », la question des formes différentes que le sexisme ordinaire a prises au cours de l'histoire récente et qui coexistent parfois aujourd'hui.

II. UNE HISTOIRE DU SEXISME EN TROIS TEMPS : d'un sexisme ouvertement hostile, à un sexisme subtil, puis à un sexisme ambivalent

L'évolution des manifestations de sexisme au cours de l'histoire a pu être mise en évidence notamment à travers l'élaboration d'échelles d'adhésion aux croyances sexistes élaborées très tôt aux Etats-Unis et modifiées au milieu des années 1990. Ces travaux sont aujourd'hui partout repris en Europe.

Des outils de détection du sexisme

Une première échelle des attitudes à l'égard des femmes, dans les années 1970, le ATWS (Attitudes Toward Women Scale)⁴² a servi, pendant plusieurs décennies, à mesurer l'approbation des femmes et des hommes aux rôles de sexe traditionnels, dans les différentes sphères de la vie

38 - Christine Lagabrielle, *Le Sexisme*, dans Le dictionnaire des risques psychosociaux, sous la direction de Philippe Zawieja et Franck Guarnieri, Edition Seuil, 2014.

39 - Bernice Lott, Diane Maludo, *Social psychology of interpersonal discrimination*, Guilford Press, 1995.

40 - *ibidem*

41 - Ce type de recherche bénéficie encore d'une visibilité relativement faible en langue française.

42 - Janet T. Spence, Robert Helmreich and Joy Stapp, *A short version of the attitudes toward Women Scale (AWS)*, university of Texas at Austin, Bull. Psycho.soc., 1973, Vol. 2 (4)

sociale (famille, éducation, travail). L'obsolescence de cet outil au fil du temps, marquée par l'absence de réponse aux questions posées car jugées non pertinentes par les personnes enquêtées, a mis en évidence que ces dernières n'assumaient plus ouvertement leurs préjugés à l'égard des femmes et que des glissements en termes d'adhésion aux croyances s'étaient opérés. Emergent alors fortement trois réactions nouvelles : le déni que la discrimination envers les femmes soit toujours un problème d'actualité, le rejet des demandes des femmes perçues comme exagérées et le ressentiment à l'égard des politiques en faveur des femmes.

Les théories et le travail empirique menés vers la fin des années 1990 ont ainsi réinterrogé la conception traditionnelle du sexisme (flagrant, visible et sans ambiguïté) et élaboré différentes échelles du sexisme contemporain par référence aux échelles du racisme contemporain, pour tenir compte des évolutions et des normes égalitaires. Ces études ont mis en évidence que le sexisme prenait des formes plus déguisées et subtiles parce qu'il s'exprimait dans le cadre de normes culturelles et sociales instituées, l'obligeant à des reconfigurations diverses. Swim et ses collègues vont ainsi théoriser cette forme plus masquée de sexisme à travers l'échelle du « sexisme moderne » tandis que Tougas⁴³ et ses collègues vont construire l'échelle du « néo-sexisme ».

Au même moment, Glick et Fiske (1996)⁴⁴ suggèrent un autre modèle de mesure du sexisme à travers l'Ambivalent Sexism Inventory. Ils envisagent le sexisme comme une construction multidimensionnelle consistant en deux attitudes ambivalentes, (le sexisme bienveillant et le sexisme hostile), où le sexisme bienveillant serait utilisé pour compenser indirectement sa forme plus hostile.

Ainsi, à partir de ces outils, se dessine l'évolution en trois temps de la notion de sexisme.

2.1. Le sexisme ouvertement hostile

Pendant de nombreuses années, le concept de sexisme a essentiellement été associé au machisme, à la misogynie, à l'expression d'une hostilité flagrante et explicite à l'égard des femmes, fondée sur l'attribution, aux femmes et aux hommes, de capacités innées et sur une naturalisation des compétences. Le sexisme hostile consiste en une attitude négative et un traitement différent et défavorable à l'égard des femmes, intentionnel, visible et sans ambiguïté et qui peut être facilement documenté (Benokraitis 1986). Il renvoie toujours à des stéréotypes liés aux capacités physiques des femmes ou à leur place au travail, avec l'idée que les femmes sont mieux adaptées à certains rôles et à certains espaces.

Ce sexisme hostile s'exprime ouvertement, aujourd'hui encore, dans deux espaces bien identifiables : les métiers traditionnellement masculins et la gouvernance.

Déni de légitimité et absence de reconnaissance entraînant un manque de confiance en soi d'un côté, mise à l'épreuve, voire bizutage professionnel de l'autre, sont les deux facettes principales du sexisme hostile dans les « métiers d'homme ». Empruntons au BREF, publication du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ), quelques exemples : « Ce fut un accueil de la part des techniciens de terrain impitoyable : t'as voulu venir là, tu te débrouilles ! C'est-à-dire aucune aide, rien ! Ils étaient vraiment impitoyables⁴⁵ » rapporte ainsi une femme, technicienne à qui ses collègues masculins reprochent de venir envahir leur espace où ils étaient « entre hommes » ; « D'office, on ne vous fait pas confiance. Donc, il faut faire plus et plus longtemps. Après, par contre, il faut tenir le coup. », dit encore une autre femme technicienne expliquant les mille tracasseries dont elle fut l'objet.

Quant aux femmes managers, 56% d'entre elles, d'après l'enquête du CSEP/LH2 précitée, déclarent avoir été témoins de sexisme hostile exprimé par des phrases comme « En tant que femme, elle n'est pas à sa place » ; « Elle n'est pas à la hauteur » ; « Elle ne tiendra pas le coup ; c'est trop dur pour elle ».

Le sexisme hostile, intentionnel et visible est encore vivace aujourd'hui, mais surtout dans des lieux où les femmes occupent des postes non traditionnels ou sont dotées d'un statut qui ne les protège pas.

2.2. Le sexisme masqué et subtil

La multiplication des actions féministes et des travaux menés au cours des années 1970, réfutant le discours de naturalisation et d'essentialisation du féminin et son rôle de légitimation de la domination masculine, puis plus tard l'introduction d'un cadre légal prohibant les actes de discrimination et de harcèlement au travail, conjuguée avec l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail et la mise en place de politiques promouvant la place des femmes au sein des organisations de travail, a rendu l'expression de cette forme de sexisme politiquement incorrecte. Admettre ouvertement que l'on croit à l'infériorité des femmes par rapport aux hommes devient inaudible dans le contexte du travail.

Toutefois, loin de disparaître, l'expression d'attitudes sexistes à l'égard des femmes prend des formes nouvelles qui s'avèrent plus complexes dans leurs manifestations et

43 - Tougas F., Brown R., Beaton A. M. et Joly S., *Neosexism : Plus ça change, plus c'est pareil*, Personality and Social Psychology Bulletin, 21, 1995, p. 842-849.

44 - P. Glick et S. T. Fiske, *The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism*, Journal of Personality and Social Psychology, 1996, Vol. 70, No. 3, 491-512.

45 - Bref du CEREQ, *Femmes dans des « métiers d'homme » : entre contraintes et déni de légitimité*, n° 324, novembre 2014, p.2



conséquences. Si les personnes continuent de nourrir des attitudes négatives à l'égard des femmes, elles l'expriment désormais sous une forme plus masquée, camouflée parce qu'elles sont sensibles à la pression sociale. On parle alors de sexisme clandestin, couvert ou implicite, car il a pour objet ou effet de traiter les femmes de manière défavorable par rapport aux hommes. Par exemple, des individus affichent une opinion favorable à l'égalité de traitement mais peuvent avoir des comportements qui sous valorisent le travail des femmes ou les poussent à l'échec.

Au sein de cette forme de sexisme contemporain, certains chercheurs opèrent une distinction entre deux formes de sexisme, le sexisme masqué et le sexisme subtil (Benokraitis & Feagin, 1995)⁴⁶.

- ▶ **Le sexisme masqué** est celui qui a pour objet de traiter les femmes de manière défavorable par rapport aux hommes mais de façon *volontairement* camouflée ;
- ▶ **Le sexisme subtil**, quant à lui, serait caractérisé par un traitement inégalitaire à l'égard des femmes mais qui ne serait pas visible car considéré comme résultant des stéréotypes de sexe institués. Les processus de discrimination subtile ne sont pas souvent perçus comme discriminatoires parce qu'ils sont devenus acceptables à travers la coutume, les interprétations religieuses, les mythologies, les croyances populaires, certaines théories scientifiques et les lois (Benokraitis). Ces individus pensent agir de manière non discriminatoire et ne réalisent pas que leur comportement les conduit à traiter les femmes de manière défavorable.

Le sexisme masqué et le sexisme subtil se réfèrent à une inégalité de traitement nuisible aux femmes. Mais ils sont typiquement moins visibles (Benokraitis, 1997)⁴⁷ et donc très difficiles à documenter. L'enquête du CSEP/LH2 donne un certain nombre d'exemples (ne pas être convoquée à une réunion, ne pas être écoutée ou voir son opinion récupérée par un homme ; ne pas pouvoir prendre la parole etc.), dont la répétition même ou leur inscription dans une ambiance dévalorisante ont pour objet ou pour effet de déstabiliser les personnes qui en sont victimes mais d'autres manifestations de ce sexisme subtil seront présentées ci-dessous, notamment sous les formes de l'incivilité et de l'irrespect.

2.3. Le sexisme ambivalent, à la fois bienveillant et hostile

1 - Une définition à double entrée

Le sexisme ambivalent, dernier avatar du sexisme, allie des manifestations de sexisme hostile et de ce qui est appelé le sexisme bienveillant.

Le sexisme hostile, évoqué plus haut, peut prendre aujourd'hui des formes renouvelées, tant les stéréotypes de sexe, dont le sexisme est la manifestation, évoluent en fonction de l'espace et du temps. C'est là qu'apparaissent sans doute le plus fortement les effets de l'intersectionnalité, liés à plusieurs critères de discrimination : l'âge, la catégorie socioprofessionnelle, l'origine, la religion par exemple. Les femmes les plus jeunes, les moins qualifiées, les plus fragiles dans leur situation de famille ne sont-elles pas visées prioritairement par des manifestations de sexisme hostile ? Et que dire des hommes qui refusent de serrer la main à une femme ou de leur obéir sur leur lieu de travail ? Ce rapport ne peut entrer dans un tel détail d'analyse mais ces questions méritent d'être plus documentées qu'elles ne le sont aujourd'hui par la recherche.

Quant au sexisme bienveillant, il repose sur trois composantes : le paternalisme, la complémentarité des sexes et l'hétérosexualité (Glick et Fiske, 1996)⁴⁸. Il se manifeste comme un ensemble d'attitudes, de propos ou de comportements qui semblent différencier favorablement les femmes en leur attribuant des qualités positives. Il s'exprime de façon insidieuse car il continue de les confiner à certains rôles, tout en présentant cette assignation de façon positive. Selon Glick et Fiske, « le sexisme bienveillant reste nocif malgré le sentiment favorable qu'il peut susciter chez les récepteurs, parce qu'il repose sur la domination traditionnelle de l'homme et partage quelques-uns des présupposés du sexisme hostile, à savoir que les femmes sont mieux adaptées à certains rôles et à certains espaces et qu'elles sont plus fragiles et douces⁴⁹ ». Le sexisme bienveillant prend la forme de croyances, en apparence positives, mais en réalité condescendantes ou infantilisantes à l'endroit des femmes. Pour ces auteurs, le sexisme hostile et le sexisme bienveillant sont les deux faces d'une même pièce, aussi ancienne que le stéréotype de la Madone et de Marie Madeleine.

46 - Benokraitis N. V. et Feagin J. R., *Modern sexism: Blatant, subtle, and covert discrimination*, 1995, (2^e édition).

47 - NJ, Prentice Hall/Benokraitis N. V., *Subtle sexism: Current practice and prospects for change*, 1997, Thousand Oaks, Sage.

48 - Glick, P. & Fiske, S. T., *The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 1996, 70, 491-512.

49 - Moya, M., Poeschl, G., Glick, P., Paez, D., Fernandez Sedano, I., *Sexisme, masculinité-féminité et facteurs culturels*, *Revue internationale de psychologie sociale* 2005, N°1 PUG, p 141.

C'est la forme du sexisme ordinaire, la plus difficile à débusquer.

2 - Le sexisme bienveillant : un effet de contre stéréotype

Des atours séduisants

Il se manifeste sous des atours séduisants, à la fois parce qu'ils reposent sur des louanges faites aux femmes, et parce que, quand il est associé à des enjeux de protection, il est susceptible de les rassurer et d'endormir leur vigilance, surtout dans un contexte où les femmes sont minoritaires. Pour Benoit Dardenne et Marie Sarlet⁵⁰, c'est l'attitude sexiste la plus implicite, « teintée de chevalerie, qui a une apparence anodine et qui semble même différencier favorablement les femmes en les décrivant comme chaleureuses et sociables. Néanmoins, en suggérant l'idée que les femmes sont fragiles et qu'elles ont besoin de la protection des hommes, le sexisme bienveillant suggère également qu'elles sont inférieures et moins capables qu'eux ».

Une forme d'impunité

Le sexisme bienveillant passe à travers les mailles des filets législatifs et sociaux existants car, en apparence, il est en accord avec les valeurs d'égalité imposées par nos lois et ne tombe pas dans le domaine d'application de ces dernières. Ainsi peuvent coexister le principe d'égalité et un sexisme aux conséquences délétères. La particularité du sexisme bienveillant est donc qu'il est moins détectable, alors qu'en définitive il réaffirme tout autant un rapport de domination masculine.

Des effets délétères

Le sexisme bienveillant affaiblit la résistance des femmes face au patriarcat en offrant des récompenses, comme la protection, l'idéalisation et l'affection, à celles qui acceptent de remplir leurs rôles traditionnels et de satisfaire les besoins des hommes (Dardenne et Sarlet 2012). Il apparaît comme le résultat d'une caractéristique inhérente aux relations entre les hommes et les femmes, celle de l'interdépendance.

Le sexisme bienveillant peut ainsi conduire « à valoriser les compétences professionnelles perçues comme spécifiquement féminines, ce qui peut conduire à réserver aux femmes une certaine typologie de postes ou de professions. Cela peut générer des contre-stéréotypes normatifs avec pour conséquence une autocensure des femmes⁵¹ ».

Ainsi, les femmes, choisies pour leur plus-value, comme le dit Réjane Sénac⁵², sont enjointes à performer leurs différences et à les rentabiliser. Mais, ce faisant, on retombe dans une sorte de division sexuelle des rôles de sexe au travail, une forme de différentialisme lié à un « care professionne ». « Dès lors, les femmes ne sont pas reconnues comme pairs mais comme complémentaires avec un double écueil : celui de l'instrumentalisation de l'égalité au nom de la performance et celui de l'essentialisation des talents (... au risque) de répéter sous une autre forme la division sexuelle des tâches : aux femmes, intuitives, liantes et empathiques, les fonctions de ressources humaines et de communication, moins valorisées ; aux hommes, rigoureux (...) et preneurs de risque, les fonctions de gouvernance, de stratégie et de finance, les plus liées au pouvoir. (...) Des territoires professionnels distincts pour les femmes et les hommes se profilent à nouveau⁵³ ».

Récemment, des chercheurs ont découvert et identifié les conséquences du sexisme bienveillant sur les femmes, dans deux situations de travail :

a. Les effets du sexisme bienveillant sur des évaluations menées lors d'une simulation de recrutement

Plusieurs études menées par Dumont, Sarlet et Dardenne⁵⁴ ont montré que le sexisme bienveillant entraînait une moindre performance des femmes par rapport au sexisme hostile et neutre⁵⁵. Lors de simulations d'entretiens de recrutement au cours desquels trois types de discours étaient utilisés, hostile (« c'est dur pour les femmes »), neutre, ou bienveillant (« tout sera fait pour que les femmes réussissent ; les hommes vont vous aider etc. »), les participantes ne percevaient pas les attitudes paternalistes comme étant du sexisme tout en convenant qu'elles avaient néanmoins ressenti un malaise qui avait diminué leur performance. Elles n'étaient pas en capacité cependant de l'identifier et de le dire, comme en témoignent par ailleurs d'autres recherches

50 - Marie Sarlet et Benoit Dardenne, *Le sexisme bienveillant comme processus de maintien des inégalités sociales entre les genres*, L'année psychologique, 2012, PUF.

51 - Antoine de Gabrielli, *Diversité en entreprise: Les trois dangers du sexisme bienveillant*, 2012, En savoir plus sur http://www.lexpress.fr/emploi/diversite-en-entreprise-les-trois-dangers-du-sexisme-bienveillant_1128812.html#ZtoACi5sUOWDDHBI.99

52 - Réjane Sénac, *L'ordre sexué : les perceptions des inégalités femmes-hommes*, Le lien social », 2007, PUF coll.

53 - Brigitte Grévy, *La vie en rose ; pour en découdre avec les stéréotypes*, Albin Michel, 2014, p.127-128

54 - M. Dumont, M. Sarlet, B. Dardenne, *Be Too Kind to a Woman, She'll Feel Incompetent: Benevolent Sexism Shifts Self-construal and Autobiographical Memories Toward Incompetence*, Sex Roles, 2010, vol 62.

55 - Trois types d'expérimentation ont été utilisés lors de simulations d'entretiens de recrutement : introduction d'éléments de sexisme hostile dans le discours des recruteurs et dans les consignes écrites ; description neutre de l'entreprise dans le deuxième et discours paternalistes des recruteurs dans le troisième avec des discours du genre : « Tout sera fait dans l'entreprise pour que vous soyez bien accueillies ; et que les femmes réussissent ; les hommes vont coopérer ; ils donneront de leur temps et vous aideront... »



en Allemagne et aux Pays-Bas sur le choix du silence face au sexisme. Ce malaise s'explique par le fait que le sexisme bienveillant augmente les intrusions mentales contradictoires et ambiguës. La diminution de la performance des femmes était donc causée par la présence de pensées intrusives liées à la nature fondamentalement ambivalente de cette forme de sexisme. En effet, face aux pensées intrusives qui découlent du sexisme bienveillant, les femmes activent des mémoires autobiographiques. Elles se rappellent ainsi différents types d'événements par l'activation des mémoires épisodiques (chaleureuses, sociables) et de la mémoire d'incompétence (mémoire de soi, regard sur soi-même pour se remémorer des moments où l'on s'est trouvé incompétent). C'est cette activation de la mémoire dite « d'incompétence » qui agit sur la performance, car plus il y a d'intrusions mentales de ce type, moins la performance est bonne.

b. Les effets du sexisme bienveillant à l'égard des femmes en matière de management dans les entreprises

S'agissant des effets du sexisme bienveillant en matière de management, Glick⁵⁶ rappelle que des recherches ont été menées sur des feedbacks (retour d'informations) dans le cadre de l'évaluation des managers dans l'industrie de l'énergie (King et autres⁵⁷). Il en ressort que les femmes ont déclaré avoir reçu moins de critiques que leurs homologues masculins et que loin d'être jugées avec hostilité, même dans un environnement masculin de travail, les femmes faisaient l'objet de commentaires plus favorables que les hommes.

Mais ces femmes ont déclaré également qu'elles avaient reçu des missions jugées collectivement comme dotées d'objectifs moins difficiles ou ardues que celles des hommes. King et autres a répliqué sa recherche auprès de centaines de managers du service de santé publique au Royaume-Uni. La combinaison d'évaluations positives avec des missions moins difficiles suggère plutôt que, loin d'être favorisées, les femmes sont traitées avec condescendance, bienveillance et même de manière infantilissante. Plus les hommes managers manifestent de sexisme bienveillant, moins ils poussent les femmes à aller de l'avant (King et autres). Ainsi, cette discrimination subtile sape la capacité des femmes à développer et à démontrer leurs compétences professionnelles pertinentes.

L'exécution de tâches faciles ne met pas, en effet, un employé en position d'évoluer rapidement à la fois en termes de bon positionnement sur des promotions à venir et en termes d'estime de soi.

De manière similaire, Biernat, Tocci et Williams (2012)⁵⁸, ont montré que, comparées aux hommes, les femmes associées dans des firmes de Wall Street recevaient des commentaires plus positifs dans leurs évaluations formelles (tels que « excellente », « brillante »...). Mais s'agissant du classement numérique retenu par la firme pour décider des promotions, la différence de genre était inversée. Ainsi, dans les commentaires joints au classement, 14% des hommes associés étaient considérés comme des partenaires intéressants contre seulement 6% des femmes associées. Il s'agit là d'évaluations dont les contradictions suggèrent des effets de sexisme mais qui sont susceptibles d'être ultérieurement sources de discrimination.

Citons encore, pour mieux concrétiser cette forme de sexisme bienveillant dans son aspect de protection, un exemple emprunté au BREF du Cereq⁵⁹: « J'ai travaillé avec un collègue qui avait mon âge et lui, si vous voulez, ce n'est pas qu'il ne me faisait pas confiance mais il ne voulait pas que je me salisse les mains, au contraire, il était très protecteur et du coup, en étant trop protecteur, il ne me faisait pas travailler ! Il trouvait que ce n'était pas ma place » (Femme, Technicienne).

L'ensemble de ces études mettent clairement en évidence que plusieurs formes de préjugés et de croyances sexistes coexistent, tantôt explicites et ouvertement dénigrantes, tantôt masquées ou plus subtiles, tantôt hostiles, tantôt bienveillantes, qui ont pour objet ou pour effet de dévaloriser les femmes dans le contexte du travail.

Il apparaît dès lors indispensable d'établir une cartographie ou une catégorisation des actes, comportements ou propos permettant de définir plus concrètement les contours du sexisme ordinaire.

56 - Peter Glick, *Benevolent sexism at work : How Benevolent Sexism Undermines Women and Justifies Backlash*, Research Symposium, Gender and Work : Challenging Conventional Wisdom, Harvard Business School, 50 years women MBA April 2014.,

57 - King E. B. Botsford W, Hebl M. R, Kazama S, Dawson J. F. & Perkins A, *Benevolent sexism at work: Gender differences in the distribution of challenging developmental experiences*, Journal of management, 2012, vol 38, 1835-1866

58 - Biernat, M. Tocci, M. J., & Williams, J.C., *The language of performance evaluations : Gender-based shifts in content and consistent of judgment*, Social psychological and personality Science, 2012, 3, 186-192.

59 - Opus cité p. 2

III. LES MANIFESTATIONS POLYMORPHES DU SEXISME ORDINAIRE

Toute typologie est hasardeuse et le CSEP recourra à la fois aux catégories déjà identifiées dans l'enquête CSEP/LH2, permettant de suivre les interactions qui se jouent au quotidien entre les hommes et les femmes au travail, et aux classements opérés par des chercheurs.

3.1. Les remarques et blagues sexistes : la dissimulation du sexisme sous le masque de l'humour

Plusieurs analyses sur les interactions entre salarié-e-s dans les lieux de travail ont montré que l'une des fonctions les plus importantes de l'humour était la construction et l'entretien de bonnes relations avec les collègues de travail. Hemmasi et Graf⁶⁰ rappellent ainsi que l'humour et la plaisanterie ont tendance à rendre le travail plus supportable et aident à surmonter la monotonie et l'ennui qui créent des risques d'insécurité et des accidents (Duncan et al., 1990)⁶¹. L'humour aide à apaiser les tensions, à ajouter un sentiment d'appartenance et à fournir une « douce langue » pour les critiques et les plaintes (Krohe, 1987)⁶². Enfin, l'humour peut également aider les employés qui doivent affronter des situations nouvelles et promouvoir la stabilité dans le cadre d'un changement organisationnel (Illian, 1976)⁶³.

Mais, si l'humour a sa place au bureau, il peut pourtant également fonctionner comme une « arme à double tranchant » (Malone, 1980⁶⁴). Ce qui peut paraître drôle pour une personne peut s'avérer désagréable pour une autre, notamment lorsqu'il sert à camoufler une forme de dénigrement en raison du sexe. L'humour et son camouflage en amusement bénin à travers l'argument "C'est juste une blague" joue un rôle majeur dans la diffusion des préjugés sexistes. Il vise à dissimuler la réalité du sexisme derrière un écran de fumée de plaisanteries inoffensives et son apparente innocuité est sujette à critiques pour trois raisons.

1 - Une grande prévalence de l'humour sexiste

La popularité de l'humour sexiste se constate dans les lieux de travail et les interactions sociales de type informel. Il est bien plus répandu que les actes de harcèlement sexuel, lesquels sont plus ouverts, physiques ou agressifs, comme le souligne l'étude de VicHealth (2012)⁶⁵, menée en Australie, ainsi que celles réalisées dans de nombreux pays européens. Le constat que les blagues restent le premier vecteur des attaques de sexe est également confirmé par des enquêtes menées en Ile de France, en Essonne et en Seine Saint Denis⁶⁶. Dans l'enquête CSEP/LH2, 80% des femmes et 80% des hommes interrogés ont été témoins de blagues sur les femmes et 50% des femmes interrogées en ont été la cible.

L'importance de ces manifestations de sexisme par le biais de l'humour invite donc à une vigilance particulière.

2 - Les effets de neutralisation de l'esprit critique liés à l'humour sexiste

L'exposition à l'humour sexiste, ensuite, selon les recherches en psychologie sociale⁶⁷, a tendance à modifier l'environnement :

- ▶ en produisant des normes de tolérance vis-à-vis des stéréotypes et des préjugés. L'humour contient un méta-message qui dit : « Laissez tomber votre esprit critique » ;
- ▶ en encourageant l'utilisation des stéréotypes et donc en incitant indirectement à tolérer des actes sexistes ;
- ▶ en diminuant la culpabilité associée aux actes sexistes.

Les effets de l'humour sur la performance sont toutefois à nuancer. Des expériences montrent que plus les femmes ont un esprit critique développé et ont donc davantage conscience du rôle des stéréotypes de sexe, plus elles

60 - Hemmasi, Masoud; Graf, Lee A.; Russ, Gail S, *Gender-related jokes in the workplace: Sexual humor or sexual harassment?* Journal of Applied Social Psychology, Vol 24(12), Jun 1994, 1114-1128

61 - W. Jack Duncan, J. Philip Feisal, *No laughing matter: Patterns of humor in the workplace*, Organizational Dynamics Volume 17, Issue 4, Spring 1989, Pages 18-30

62 - Krohe, J., *Take my boss-please*, Across the Board, 1987,24: 31-35.

63 - Illian, J.A., *Joking at work*, Journal of Communication, 1976, 13, 357-360.

64 - Malone, P.B. *Humor: A double-edged tool for today's managers?* Academy of Management Review, 1980, 5, 357-360.

65 - Melbourne Business School, *Resilience: Women's Fit, Functioning and Growth at Work - Indicators and Predictors*, 2012.

66 - Observatoire régional des violences faites aux femmes (ORVF), *Rapport sur le recensement des données sur les violences faites aux femmes en Ile de France* (Centre Hubertine Auclert ; Enquête sur les violences sexistes et sexuelles faites au travail en Essonne (2012) et en Seine Saint-Denis (2007)

67 - Audition de Clémentine BRY, Enseignante chercheuse à l'université de Savoie, Membre du Laboratoire Interuniversitaire



sont ce que les psychologues « faibles en sexisme » (Bry 2014⁶⁸), meilleure est la performance. En termes d'effets sur la carrière, l'humour sexiste les pousserait même à faire des choix de carrière proches de ceux des hommes, l'humour jouant ici le rôle d'aiguillon. Au contraire, les femmes dotées de peu d'esprit critique et donc « hautes en sexisme » laissent tomber leurs standards discriminatoires devant l'humour sexiste, ce qu'elles ne font pas vis-à-vis des affirmations sexistes, et font donc plus d'erreurs en termes de performance et de choix de carrière que celles qui sont « faibles en sexisme ».

Par ailleurs, le sexisme crée des injonctions paradoxales pour les femmes, - « rire ou ne pas rire »-, qui les mettent en situation d'insécurité. Elles se retrouvent ainsi placées dans une situation difficile dans la mesure où elles doivent choisir entre rire pour ne pas offenser son collègue ou supérieur et maintenir l'esprit d'équipe, ou ne pas rire au risque d'être perçue comme une personne n'ayant pas le sens de l'humour⁶⁹.

3 - Le caractère difficilement saisissable du sexisme de l'humour

En raison de son caractère ambivalent et ambigu, parce qu'il est à la fois offensant et se présentant sous la forme d'une plaisanterie, le sexisme ordinaire, dissimulé sous la forme de l'humour, est difficile à identifier. Ainsi, les blagues à tendance sexiste favorisent la tolérance au sexisme et aux comportements discriminatoires entre les femmes et les hommes⁷⁰. Il bénéficie donc d'une indulgence et tolérance peu propices à sa prise en compte comme manifestation de sexisme.

3.2. L'incivilité, l'irrespect, le mépris : des formes de sexisme hostile

La recherche sur l'organisation du travail a porté une attention croissante aux comportements antisociaux que sont la violence, les agressions, le harcèlement moral mais elle s'est moins intéressée aux formes plus atténuées de mauvais traitements que constituent les incivilités ou des formes d'irrespect ou de mépris, où l'intentionnalité est moins apparente et plus ambiguë.

L'incivilité organisationnelle se définit comme « un comportement déviant de faible intensité, avec l'intention ambiguë de nuire à la cible, en violation des normes sociales de respect » (Andersson & Pearson, 1999)⁷¹. Elle inclut des actions telles que le recours à un langage avilissant, l'interruption d'une conversation, le fait d'ignorer les demandes légitimes d'un collègue, d'envoyer un courriel irrespectueux, de ne pas donner la parole ou de couper la parole, ou encore de s'appropriier la pensée d'une autre, ou toute autre démonstration de non-respect envers autrui au sein de l'organisation du travail (Johnson & Indvik, 2001)⁷². Pour Cortina⁷³ et autres, ce sexisme, ouvert ou masqué, se manifeste de différentes manières, comme le fait de porter peu d'attention à votre jugement, de montrer peu d'intérêt quand vous exprimez votre opinion, de mettre en doute votre jugement sur une question qui relève de votre responsabilité, de ricaner, de s'adresser à vous en des termes non professionnels en public ou en privé, de vous interrompre ou de parler en même temps que vous, de vous ignorer ou de ne pas s'adresser à vous (« traitement du silence »), de vous accuser d'incompétence et de faire des blagues à vos dépens.

La question demeure toutefois de savoir si ces formes d'incivilité et d'irrespect relèvent bien du sexisme et touchent plus particulièrement les femmes.

Une forme masquée de sexisme ordinaire

L'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, qui prend en compte les dispositions des législations européennes⁷⁴, notamment celle relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, considère « le manque de respect » et « l'incivilité » comme des comportements qui s'inscrivent dans le continuum des violences contre lesquelles les employeurs doivent agir. Mais si l'incivilité doit être sans doute distinguée de la violence dans la mesure où elle est ambiguë et n'est pas caractérisée par des comportements clairs et conscients, elle ne peut être appréhendée en l'absence d'une conduite sexiste, relevant d'une inégalité de traitement explicitement fondée sur le sexe de la personne. Des études américaines⁷⁵ considèrent également que les comportements négatifs interpersonnels, et les formes d'irrespect, qualifiés de « tracasseries » du quotidien dans les relations professionnelles, devraient être considérés comme des véhicules potentiels

68 - Audition de Clémentine Bry cf note 64.

69 - Hemmasi, Masoud; Graf, Lee A.; Russ, Gail S, *Gender-related jokes in the workplace: Sexual humor or sexual harassment?* Journal of Applied Social Psychology, Vol 24(12), Jun 1994, 1114-1128

70 - Ibidem

71 - L.M. Andersson et C.M. Pearson, *Tit for tat ? The spiraling effect of incivility in the workplace*, Academy of Management Review, 1999, vol 24, p 457.

72 - P.R. Johnson et J. Indvik, *Slings and arrows of rudeness: incivility in the workplace*, Journal of Management Development, 2001, vol. 20, pp.705 – 714.

73 - Lilia Cortina et Vicki, J. Magley, Jill Hunter Williams and Regina Day Langhout, *Incivility in the workplace : incidence and impact*, Journal of occupational Health psychology, 2001, Vol 6, N° 1, 64-80.

74 - Notamment la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail et les directives 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 et la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 modifiant la directive 76/207/CEE

75 - Lilia Cortina et Vicki, J. Magley, Jill Hunter Williams and Regina Day Langhout, *Incivility in the workplace : incidence and impact*, Journal of occupational Health psychology, 2001, Vol 6, N° 1, 64-80.

du sexisme voilé. L'enquête CSEP/LH2 a révélé que ces formes d'irrespect ou de mépris étaient ressenties par les femmes comme étant liées au fait d'être une femme, et donc comme relevant d'une forme de sexisme ordinaire.

L'incivilité sélective (Cortina, 2011) constituerait un moyen masqué, (grâce à des formules du genre « Je ne t'avais pas vue », « je suis dans un mauvais jour », « je pensais que vous aviez fini de parler »), d'exprimer ses préjugés, sans ouvertement se référer au sexe de la personne⁷⁶. Ainsi, dans certains cas, l'incivilité ou les formes d'irrespect ne sont pas aussi générales qu'elles en ont l'air, et constituent la manifestation voilée de biais sexistes sur le lieu de travail, qui ostracise les femmes.

Les femmes : une cible privilégiée

Plusieurs recherches empiriques menées dans différents secteurs d'activités (avocats, administrations) ont mis en évidence que les femmes disaient être plus fréquemment confrontées à des formes d'irrespect au travail que les hommes⁷⁷. Ces résultats sont proches de l'analyse sexuée réalisée dans l'enquête Sumer⁷⁸ qui met en évidence que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à exprimer le fait d'avoir fait l'objet de « comportements méprisants », caractérisés notamment par les propositions suivantes : (vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là, vous empêche de vous exprimer, vous ridiculise en public). Enfin, une récente Enquête Eléas⁷⁹, relative aux incivilités au travail, révèle également que les femmes déclarent plus souvent faire l'objet d'incivilités : près d'une femme sur deux (47%) dit subir des incivilités au travail.

Ainsi les incivilités prennent des formes diverses et l'ambiguïté inhérente aux conduites irrespectueuses qui peuvent passer pour des comportements n'ayant aucun lien avec le sexe de la personne doit donc être levée pour dévoiler le sexisme masqué de ce type d'irrespect au quotidien.

3.3. La police des codes sociaux de sexe : un sexisme ambivalent

Troisième forme de sexisme ordinaire dans le monde du travail, l'obligation de se conformer aux stéréotypes de sexe, ou encore, pour reprendre une expression de Konik et Cortina⁸⁰, la police des codes sociaux de sexe.

Cette forme de sexisme est très liée aux assignations faites aux femmes et aux hommes de se conformer aux rôles sociaux de sexe. Même si elle touche aussi bien les femmes que les hommes, les conséquences n'en sont pas identiques, surtout dans les métiers à prédominance masculine ou dans les postes de gouvernance.

Des formes à la fois ouvertes et masquées d'expression de cette forme de sexisme

Cette police des codes sociaux de sexe peut se traduire par des réflexions portant sur le comportement d'une personne considérée par ses collègues ou son supérieur comme violant les prescriptions de ce qui est dit « féminin » ou « masculin » : propos et épithètes dévalorisants appliqués aux femmes de pouvoir comme « femme dragon », « reine mère » ; réflexions sur le fait qu'une femme manager ne peut pas avoir des intérêts pour des sujets traditionnellement masculins ; remarques déplorant l'absence de féminité d'une femme dont on dit qu'elle est « un vrai mec » ou son agressivité, alors même que ces jugements, appliqués à des hommes, sont vécues comme des louanges.

Des injonctions paradoxales

Les femmes engagées dans les métiers à prédominance masculine ou à des postes à responsabilité doivent s'adapter aux codes et aux valeurs d'un environnement masculin. Pour échapper aux processus de stigmatisation, elles sont dès lors confrontées à une double contrainte : maîtriser une gestion conforme aux codes dits « masculins », tout en démontrant leur appartenance à la catégorie femme⁸¹.

76 - Lilia Cortina, Dana Kabat-farr, Emily Leskinen, Marisela Huerta and Vicki J. Magley, *Selective incivility as modern discrimination in organizations: Evidence and Impact*, Journal of management, Journal of Management, september 1, 2011, (Work place Incivility Scale).

77 - Lilia Cortina, *Unseen injustice: incivility as modern discrimination in organizations*, Academy of Management Review, 2008, vol 33, n°1, 55-75.

78 - Martine Léonard, Sigolène Morand, Nicolas Sandret (DGT- IMT) Marine Cavet, Thomas Coutrot, Géraldine Labarthe, Raphaëlle Rivalin (Dares), *Les femmes et les hommes face à leurs conditions de travail*, enquête SUMER, 21 octobre 2013

79 - Enquête menée du 20 février au 6 mars 2014, sur 1 008 salarié-e-s français métropolitains âgés de 16 ans et plus. Interviews recueillies via un questionnaire administré par internet, durée du questionnaire 18 minutes

80 - Julie Konik, Lilia M. Cortina, *Policing gender at work : Intersections of harassment based on Sex and sexuality*, Soc Jus Res, 2008, 21 p 313-337, et Emily A. Leskinen and Lilia M. Cortina, *Dimensions of disrespect :Mapping and Measuring Gender Harassment in Organizations*, Psychology of Women Quarterly, 2014, vol. 38 p 107-123.

81 - BREF du Cereq, *Femmes dans des « métiers d'hommes » entre contraintes et déni de légitimité*, opus cité



Cette forme de sexisme est particulièrement active à l'encontre des femmes managers. Les attributs qui caractérisent les managers (autorité et aptitude à la décision) sont des qualités associées à des stéréotypes masculins. Ainsi, lorsque les femmes sont en compétition avec des hommes et sont confrontées à cette mise en cause de leur aptitude au leadership, elles risquent de perdre face à leurs rivaux qui seront jugés plus qualifiés. Quant aux femmes qui transgressent les prescriptions liées aux stéréotypes de sexe en agissant de manière autoritaire, elles suscitent des réactions négatives⁸².

Alors que, ces dernières années, les femmes ont commencé à briser le plafond de verre et à gagner leur entrée dans les niveaux supérieurs des organisations, elles continuent de faire face à des résistances collectives ainsi qu'à des mises en doute personnelles de leur légitimité qui expliquent la relative lenteur de leurs progrès en ce domaine.

Ainsi fonctionnent les injonctions paradoxales : si les femmes travaillent en répondant aux exigences du poste, elles peuvent courir le risque d'être évaluées négativement parce qu'elles ne se conforment pas aux stéréotypes de sexe (agir de manière féminine, être agréable etc.). Mais si elles répondent aux attentes prescriptives liées aux stéréotypes de sexe, elles courent le risque d'être vues comme incompetentes, incapables de mener une carrière à succès et de se comporter en leader. En d'autres termes, les femmes aspirant à des postes de gouvernance devraient choisir entre être aimées mais ne pas être respectées ou être respectées mais ne pas être aimées, dilemme auquel les hommes, qui ne sont pas pris dans des conflits de légitimité, n'ont pas appris à se confronter.

Des effets négatifs sur les femmes contraintes à des stratégies de « passing »

Pour Isabel Boni⁸³, dont les travaux portent sur le métier de conseils en management, « le discrédit de l'autorité féminine au travers des moqueries (comparaison de consultantes avec des maîtresses d'école, par exemple), est souvent plus rampant qu'ouvert mais sa présence dans les interactions entre femmes et hommes au travail constitue pour ces femmes un facteur très important de complication du travail et de la performance ».

Dès lors, les femmes sont contraintes à des stratégies de détournement de ce sexisme, la plus fréquente d'entre elles consistant à user de façon mesurée de certains marqueurs ritualisés de la féminité tout en cherchant à en limiter la dimension de sexualisation. Plus largement, pour

être acceptées comme expertes légitimes, les femmes doivent opérer « un passing » (Boni, 2012), une sorte de passage, qui comporte des conséquences et des difficultés non négligeables, en raison d'une tension permanente entre deux injonctions contradictoires : être « féminine » et « se comporter comme un homme d'affaires ». En cas d'échec, les consultantes sont exposées à une disqualification parfois brutale et à des conséquences professionnelles sérieuses.

Cette forme de sexisme plus ou moins visible est préjudiciable aux femmes qui souhaitent occuper des postes de responsabilité. Notons que les hommes aussi, mais dans une moindre mesure, peuvent être stigmatisés pour violer les normes de la dominance masculine au travail. Les cibles les plus vulnérables sont les hommes qui apparaissent efféminés, autrement dit qui ne se conforment pas suffisamment aux codes masculins.

3.4. Les interpellations familiales : une forme de paternalisme infantilisant

Les interpellations familiales se caractérisent par le fait de s'adresser aux femmes en employant des termes tels que « ma petite », « ma mignonne », « ma belle », « ma chérie ». Apparemment anodines, voire bienveillantes et contribuant à donner un bon climat dans les organisations de travail, elles constituent de fait une forme de sexisme ordinaire.

L'enquête du CSEP/LH2 révèle, à cet égard, l'ambivalence des femmes face à ce genre de pratiques : 56% d'entre elles jugent ces remarques inappropriées mais 62% estiment, dans le même temps, qu'elles sont bienveillantes ou flatteuses.

Bien que nombre de personnes aient tendance à considérer de tels propos comme sans importance, ce langage de type condescendant, infantilise les femmes, les dévalorise et, sous couvert de protection, de galanterie, de badinage, et en fait de paternalisme, met les femmes mal à l'aise⁸⁴.

Le non parallélisme des formes avec les modes d'adresse en direction des hommes est un signe supplémentaire du caractère ambivalent de ces interpellations. Les occurrences du genre « mon joli », « mon petit », « mon chéri » sont généralement absentes dans le monde du travail. Cette familiarité imposée, loin d'être un liant social, est de fait l'expression d'une forme de condescendance, de paternalisme, y

82 - Laurie A Rudman, Julie E. Phelan, *Backlash effects for disconfirming gender stereotypes in organizations*, Research in Organizational Behavior, 2008, 28, 61-79.

83 - Isabel Boni-Le Goff, Ni un homme, ni une femme, mais un consultant, Régimes de genre dans l'espace du conseil en management, octobre-décembre 2012, Travail et Emploi 132.

84 - Bref du Cereq, Femmes dans des « métiers d'hommes » entre contraintes et déni de légitimité, n°324 novembre 2014.

compris entre salarié-e-s du même âge et de même niveau de responsabilité. Sous couvert de gentillesse ou d'humeur folâtre, elle induit une forme de lien unilatéral, qui, sous le masque de la protection, institue une sorte de contrôle et de domination et réifie l'autre dans une relation inégale.

Les effets sur les femmes sont du même ordre que ceux de la fausse séduction évoquée ci-dessous.

3.5. La fausse séduction : le masque du compliment

Les remarques sur l'apparence physique ou des signes inadaptés de séduction fonctionnent en fait comme des traits de sexisme ordinaire : remarques appuyées sur la tenue, sur la coiffure par exemple, déclarations qui se veulent exagérées et donc humoristiques sur le caractère irrésistiblement séduisant de telle ou telle, déshabillage par le regard etc.

Une apparence anodine, voire flatteuse

Là encore, les personnes commettant ces actes sexistes s'abritent derrière des justifications sur le caractère bien intentionné des propos, les faisant passer pour un simple compliment. Ce type de « compliment » est encore largement considéré par une majorité de personnes comme « normal », « acceptable », « pas si grave », rendant dès lors les manifestations de ce type de sexisme particulièrement difficiles à identifier.

Car, même s'ils renvoient à une image positive, ces comportements constituent bien une forme de sexisme ordinaire dans la mesure où ils ont pour effet de ramener les femmes au statut de femme-objet. Il ne s'agit pas ici de récuser les jeux de séduction qui, inmanquablement, existent dans toute organisation de travail. « Ce qui est visé ici, précisément, ce sont les comportements qui répondent à trois conditions : une sexualisation des rapports professionnels sur un mode unilatéral, sans réciprocité de la partenaire ; un rejet et un malaise de la partenaire qui ne veut pas de cette instrumentalisation ; enfin l'obligation où elle se trouve de ne pas réagir, compte tenu de la très grande tolérance sociale à cet égard et même parfois une assignation à rire contre son gré⁸⁵. » Voilà les femmes réduites à l'état d'objet, alors que tout rapport de séduction « implique la rencontre entre deux sujets et non un sujet et un objet⁸⁶. »

85 - Brigitte Grésy, opus cité p. 47

86 - Clémentine Autain, *Alter égaux*, Robert Laffont, 2001.

87 - Rachel M. Calogero, Sylvia Herbozo and J. Kevin Thompson, *Complementary weightism : the potential costs of appearance-related commentary for women's self objectification*, *Psychology of Women Quarterly*, March 2009, Volume 33, Issue 1, pages 120-132,

88 - Saguy et al., *Interacting Like a Body: Objectification Can Lead Women to Narrow Their Presence*, *Social Interactions*, *Psychological Science*, 2010.

89 - Idem

90 - *L'objectivation sexuelle des femmes : un puissant outil du patriarcat*, Introduction, Partie 1 : définition et concept-clés, août 2013, <http://antisexisme.net/2013/08/13/objectivation-1-2/>

Des effets de rétrécissement

Il est sans doute difficile de comprendre que complimenter quelqu'un sur son apparence peut être offensif dans le contexte du travail mais nombre d'études⁸⁷ interrogent fortement les questions de la « séduction » ou de la « drague » à la française car elles véhiculent trop souvent un rapport essentiellement inégalitaire. La difficulté réside toutefois dans le fait que nombre de personnes, y compris les femmes, n'ont pas conscience de l'ambivalence fondamentale de cette « séduction » qui fait mine de les valoriser.

Pourtant, les conséquences de ces pratiques sont loin d'être négligeables et l'expérience d'un commentaire apparemment positif sur l'apparence physique peut avoir des effets négatifs pour certains individus. Ces conséquences sont de deux ordres :

- Une perturbation de l'image corporelle

De nombreuses études ont mis en évidence qu'il existait un lien entre le fait d'être l'objet de commentaires critiques sur son apparence physique et l'insatisfaction des femmes vis-à-vis de leur corps, qui peut générer en parallèle le développement de troubles alimentaires et psychologiques. D'autres chercheurs ont suggéré que même les compliments sur l'apparence pouvaient contribuer à des perturbations de l'image corporelle⁸⁸.

Ce type d'attitudes ou de comportements renforce l'idée que la valeur inhérente des femmes est liée à leur beauté physique alors que les hommes sont moins susceptibles d'être confrontés à des remarques sur leur physique.

- Une réduction de son périmètre de vie au travail

Des chercheurs qui se sont penchés sur ce type de comportement parviennent à la conclusion d'un rétrécissement de son espace au travail : « Quand une femme croit qu'un homme se concentre sur son corps, elle « rétrécit » sa présence ... en écourtant son temps de parole » (Saguy et autres⁸⁹). Ces auteurs soupçonnent que l'objectivation invite les femmes à aligner leur comportement sur ce qu'on attend d'elles, être des choses muettes dépourvues d'autres traits marquants et intéressants : « Traitez quelqu'un comme un objet, et il va se comporter comme tel », sans compter que susciter chez les femmes des inquiétudes concernant leur apparence peut tout simplement les distraire de leur travail⁹⁰.



Bien loin d'être une source de confiance en soi, les comportements et propos qui réduisent les femmes à leur apparence ont des conséquences tangibles en termes de confiance en soi, d'acceptation de son corps, de santé et d'affirmation dans la sphère professionnelle.

3.6. La complémentarité des compétences : une composante du sexisme bienveillant

La notion de complémentarité des compétences a déjà été analysée ci-dessus pour dénoncer les méfaits du sexisme bienveillant. Il est important de la rappeler ici comme manifestation moderne du sexisme ordinaire.

Ce n'est pas, bien sûr, l'idée d'une contribution positive des femmes à la performance organisationnelle des entreprises, fait avéré par de multiples travaux, qui est ici en cause, mais celle d'un argumentaire essentiellement fondé sur la valorisation de spécificités féminines complémentaires de celles des hommes⁹¹, notamment dans le domaine de la gouvernance. Une analyse du type de discours suivant met ce phénomène en lumière. « Ainsi la direction au féminin se résumerait dans une approche plus « humaine » et plus « pragmatique » et, ce dont auraient besoin les entreprises, c'est d'un style de management différent et complémentaire de celui des hommes. Les femmes apparaissent ainsi comme des facteurs de performance en termes de management des ressources humaines, commerciales et financières, leurs qualités féminines étant valorisées parce que complémentaires des qualités masculines et nécessaires aux organisations aujourd'hui⁹² ».

On voit bien que c'est là attribuer aux femmes un registre de compétences uniques, induisant une spécialisation des femmes dans un type de management négocié et intuitif et dans des métiers privilégiant le lien avec autrui. Ces qualités assignées aux femmes conduisent au renforcement des stéréotypes.

3.7. Les considérations sexistes sur la maternité ou « les charges familiales »

Les remarques apparemment anodines à l'égard des salariées-mères relèvent d'un comportement largement répandu dans le contexte du travail. Selon l'enquête du CSEP/LH2, 75% des femmes ont déjà entendu des considérations négatives sur la maternité ou le temps partiel.

Ces propos jouent sur plusieurs registres, partant de réflexions qui se veulent spontanées, du genre « cri du cœur » et donc sans volonté apparente de blesser, à des considérations proches de l'intention discriminatoire. Citons quelques exemples issus de l'enquête précitée :

« Ah c'est vrai, j'oublie tout le temps !
On ne peut pas compter sur elle le mercredi. »
« Tu es enceinte ?
Mais je croyais que tu aimais ton travail ! »
« On ne peut pas miser sur elle,
elle va faire/avoir un enfant d'ici peu »
« Je ne sais pas si on peut lui confier cette mission.
Avec ses enfants, elle n'arrivera pas à tout faire »
« Elle veut un temps partiel ? Tant pis pour elle !
De toute façon elle devra tout faire »

Ces attitudes en apparence anodines ou de faible intensité constituent du sexisme ordinaire dans la mesure où elles culpabilisent au quotidien les femmes. Elles alimentent largement ce que les anglo-saxons appellent la menace du stéréotype, déjà évoquée ci-dessus, en fragilisant leur sentiment de compétence personnelle et leur ambition d'accéder à certaines places dans l'entreprise ou leur organisation de travail, lesquelles valorisent le plus souvent au premier chef la disponibilité temporelle des salarié-e-s.

91 - Irène Jonas, *Psychologie évolutionniste, mixité et sexisme bienveillant*, Travail genre et sociétés, 2010/1, (n°23)

92 - Ibidem

IV. LES STRATÉGIES DE RÉPONSE AU SEXISME ORDINAIRE : déni et euphémisation

Face au sexisme ordinaire, si difficile parfois à identifier compte tenu de son caractère ambigu et subtil et qui se situe souvent dans un entredeux d'acceptabilité, les personnes concernées développent des stratégies de réponse diverses mais qui présentent certains traits communs.

4.1. Démêler l'acceptable de l'inacceptable : une difficulté à identifier et dénoncer le sexisme ordinaire

Reconnaître que l'on est l'objet d'actes sexistes n'est pas chose facile car cela renvoie à la perception et au ressenti de la personne⁹³. Il est alors ardu pour les personnes concernées de démêler ce qui est de l'ordre de l'acceptable ou de l'inacceptable.

Plusieurs explications sont ainsi avancées (Bry, 2014⁹⁴) :

- des explications motivationnelles fondées sur la volonté de se protéger, sur le maintien de l'illusion de contrôle et la croyance en un monde juste. Ne pas reconnaître le sexisme ordinaire, voire la discrimination individuelle, est plus protecteur ;
- des explications cognitives : il est plus facile de percevoir les manifestations du sexisme à l'égard d'un groupe que de soi-même.

Percevoir le sexisme à l'échelle individuelle induit une perception sociale négative, un sentiment d'exclusion sociale et une perte du sentiment de contrôle qui ont des effets négatifs sur l'estime de soi. En revanche, la perception à l'échelle du groupe produit des effets positifs sur l'estime de soi, que le groupe auquel on se réfère soit un groupe valorisé ou un groupe dévalorisé. Ainsi, selon Clémentine Bry, on peut distinguer deux types de stratégie mises en place pour faire face à la discrimination et préserver l'estime de soi, que l'on appelle, en psychologie sociale des stratégies de « coping », qui désignent toutes les cognitions et les comportements que l'individu va interposer entre lui et une menace :

- le « *discounting* » ou *déni de responsabilité* qui consiste à trouver des facteurs externes à soi comme justification ou cause de la situation et à rejeter sa responsabilité personnelle sur les autres en attribuant sa situation personnelle aux préjugés des autres ;
- la *comparaison sociale intragroupes* qui consiste à dédramatiser sa situation personnelle en la comparant aux situations plus difficiles d'autres membres du groupe (ex : « Je pense être dans une situation plus avantageuse que la plupart des autres femmes »). Même si, dans le deuxième cas, cette stratégie peut conduire à se désolidariser du groupe et donc à être défavorable à l'action collective, la perception du sexisme comme perpétré à l'égard d'un groupe et non exclusivement de soi-même est un élément de sauvegarde de l'estime de soi.

Mais le sexisme ordinaire et le sexisme au sens large sont si peu reconnus dans le monde du travail que les femmes vivent le plus souvent ces manifestations de sexisme comme une mise en cause personnelle, sans parvenir à l'identifier comme du sexisme.

4.2. Les stratégies de réponses des personnes exposées au sexisme ordinaire : « le faire face »

Les femmes sont amenées à mettre en place plusieurs types de conduites ou de réponses qui visent soit à éviter les situations, soit à les affronter. Le type de stratégie utilisé dépend de la perception que l'on a de la menace liée à cet événement et des ressources personnelles et sociales dont la personne estime pouvoir disposer.

1 - La confrontation avec l'auteur-e de la manifestation sexiste

La « résistance » peut être une stratégie choisie pour faire face au sexisme. Ainsi, dans l'enquête CSEP/LH2, plus de la moitié des femmes confrontées personnellement à des comportements ou propos sexistes disent avoir réagi en répondant du « tac au tac » et 41% d'entre elles affirment avoir tout de suite pris la défense des femmes concernées lorsqu'elles ont été témoins d'agissements de ce type.

93 - Dominique Epiphane, Irène Jonas, Virginie Mora, *Dire ou ne pas dire...les discriminations, les jeunes femmes face au sexisme et au racisme*, Agora Débats/jeunesses, 2011, n°57

94 - Clémentine Bry, Enseignante chercheuse à l'université de Savoie, Membre du Laboratoire Interuniversitaire de Psychologie (Audition du 21 mai 2014).



Ces résultats sont toutefois à relativiser et participent sans doute de la volonté des femmes enquêtées de se sentir actrices face aux événements qui les concernent. La plupart des échanges sur ce qui leur est arrivé se font avec des collègues ou leur famille et leurs amis. Seulement 3% d'entre elles en ont parlé aux représentants du personnel et 8% à leur supérieur hiérarchique. Les voies d'évocation des faits ressentis et éventuellement de recours ne semblent pas à la hauteur des enjeux et semblent s'apparenter surtout, même si la teneur des réponses apportées n'est pas précisément documentée, à des réponses de proximité à vocation de neutralisation rapide et « sans vagues » du problème.

D'ailleurs, pour nombre de chercheurs, seule une minorité de femmes décident de se confronter à l'auteur du comportement sexiste et d'exprimer son insatisfaction en lui disant de cesser ces agissements⁹⁵. Si la résistance prend la forme d'un combat collectif, alors elle est moins risquée, car l'engagement individuel dans un processus de résistance et de contestation peut, sur le long terme, être très dommageable et source de mesures de représailles.

2 - Le déni et l'évitement

Dans la grande majorité des cas, les femmes exposées au sexisme, y compris le plus flagrant, n'y répondent pas. La plupart du temps, elles font profil bas (Epiphane et autre⁹⁶). Les femmes rapportent, en effet, que répondre à des remarques sexistes, en faisant valoir le caractère inapproprié des propos, représente une attitude plus risquée au regard de la manière dont l'auteur va le percevoir que d'ignorer la remarque (Swim & Hyers, 1999) et peut entraîner un discrédit professionnel⁹⁷.

De ce fait, les femmes évoquent un certain nombre de raisons interpersonnelles pour ne pas rapporter les incidents sexistes, anticipant les éventuelles mesures de représailles dont elles pourraient faire l'objet, comme le fait de ne pas être prises au sérieux. Elles mettent également en avant leur souhait de ne pas risquer de mettre en cause ou de blesser l'auteur ou le caractère inefficace de cette action pour changer le comportement de la personne. Entrer en résistance, au risque de se retrouver isolées, représente, pour elles, un coût inacceptable car les femmes qui osent se confronter à l'auteur des actes sexistes sont souvent

perçues, dans la communauté de travail, comme hypersensibles, émotives, plaintives, fauteuses de trouble, instables, incapables, désagréables voire hystériques. Elles sont vues comme des brebis galeuses et véhiculent une mauvaise image des femmes.

Entre en jeu, en effet, le poids de la norme d'intériorité, mise en lumière par la psychologie sociale et opposant l'idéal méritocratique qui relie les performances d'un individu à ses compétences propres et l'idéal égalitaire qui pose l'égalité entre les groupes sociaux. Selon Martinot⁹⁸, l'idéologie méritocratique conduit à percevoir négativement une personne qui dénonce le sexisme d'autrui et positivement une personne qui s'incrimine personnellement et qui pense qu'elle mérite ce qui lui arrive. Les femmes, engagées activement dans des activités associatives et partageant un idéal d'égalité, pensent exactement le contraire. D'où la nécessité de valoriser et de rendre saillante l'égalité entre les groupes sociaux dans le contexte du travail pour éviter la culpabilisation des femmes victimes de sexisme.

3 - La banalisation et l'euphémisation

Plus encore, les femmes sont souvent conduites à minimiser la portée de ces actes, voire à les transformer en actes gratifiants, à les « blanchir⁹⁹ » pour pouvoir survivre dans un univers hostile. Ces stratégies de banalisation et d'euphémisation¹⁰⁰ sont à l'œuvre surtout chez les femmes occupant des postes de pouvoir, par crainte d'un discrédit professionnel. La plupart du temps, ces femmes se sentent obligées d'en faire deux fois plus pour échapper à la menace du sexisme qui fonctionne comme instrument d'exclusion et de contrôle.

L'euphémisation peut aller jusqu'à considérer que le sexisme est une sorte de mise à l'épreuve, de bizutage professionnel dont elles sortent grandies in fine. Citons à cet égard cet exemple de l'étude du Céreq précitée : « Quelque part, je les remercie, parce que, grâce à ça, je me suis toujours dit : je me débrouillerai seule ; j'y arriverai seule et je serai aussi bien qu'eux. Donc, ça a été très positif. Au début, ça a été aussi des pleurs d'entendre toutes ces réflexions parce que c'était vraiment méchant ; Et tout doucement, je suis montée en compétence » (Femme, Planificatrice)¹⁰¹.

95 - Delphine Martinot, Professeure des Universités en Psychologie Sociale, Université de Clermont-Ferrand, Co-Responsable de l'équipe "Régulation sociale des cognitions et comportements" 2012-2016, (audition du 21 mai 2014).

96 - Dominique Epiphane, Irène Jonas, Virginie Mora, *Dire ou ne pas dire...les discriminations, les jeunes femmes face au sexisme et au racisme*, Agora Débats/Jeunesses, 2011, n°57

97 - Isabel Boni-Le Goff, *Ni un homme, ni une femme, mais un consultant, Régimes de genre dans l'espace du conseil en management*, octobre-décembre 2012, Travail et Emploi 132

98 - Delphine Martinot, Professeure des Universités en Psychologie Sociale, Université de Clermont-Ferrand, Co-Responsable de l'équipe "Régulation sociale des cognitions et comportements" 2012-2016, (audition du 21 mai 2014).

99 - Ibidem Epiphane

100 - Audition d'Isabel Boni

101 - BREF du Cereq, opus cité, p. 2

4 - Le retrait

Plus généralement, les manifestations de sexisme conduisent à des stratégies de défense fondées sur la mise à distance, l'éloignement, le désengagement ou le désinvestissement professionnel des femmes¹⁰². L'éloignement, à plus ou moins brève échéance, de la personne ou du contexte perçus comme sexiste, le changement de service, voire même la renonciation à son emploi, permettent, aux yeux des femmes concernées, de sortir sans dommage d'une situation qui aurait pu être destructrice, du moins en termes d'estime de soi.

Ainsi, le plus souvent, les femmes « bricolent » avec elles-mêmes et avec les autres leurs réponses aux manifestations de sexisme dans le monde du travail. Ces arrangements personnels montrent clairement que le sexisme n'est pas pris en compte dans les organisations de travail, carence d'autant plus dommageable qu'il a des conséquences lourdes, et à ce stade insuffisamment étudiées, sur la santé des femmes et des hommes concernés.

V. LA BLESSURE : effets sur la santé et la performance

L'exposition au sexisme ordinaire n'est pas sans conséquence à la fois sur la confiance en soi et donc la performance et sur le bien-être et la santé des personnes qui en sont les cibles.

L'impact du sexisme sur les performances a déjà été évoqué, rappelant en cela les résultats de l'enquête CSEP/LH2 : 93% des femmes salariées considèrent que les réflexions et attitudes sexistes peuvent modifier leur comportement au travail, 92 % pensent qu'elles ont un impact sur la confiance en soi, 92% qu'elles déstabilisent le travail de ceux qui le subissent. Enfin, 53% des femmes disent avoir été très affectées par des comportements de sexisme.

Mais le sexisme a également un impact négatif sur le bien-être car il agit comme un « stresser », néfaste pour la santé physique et mentale (Bry, 2014). Les effets sur la santé ont été notamment mis en évidence par le centre pour le leadership éthique de Melbourne. Ce dernier a réalisé une méta-analyse¹⁰³ portant sur 103 travaux en psychologie sociale dans le monde (principalement aux Etats unis, au Canada, en Finlande, en Allemagne, en Norvège, aux Pays-Bas). Cette étude vise à comparer l'impact du sexisme plus fréquent mais moins intense

(comme faire des blagues et des commentaires sexistes, ignorer les opinions des femmes au cours des réunions, suggérer que les femmes ne sont pas adaptées aux métiers à prédominance masculine) avec d'autres expériences considérées comme plus graves au travail, comme le harcèlement sexuel.

Les résultats montrent que les formes de sexisme, explicite ou implicite, d'intensité plus ou moins variable, sont tout aussi nocives pour le bien-être des femmes au travail et génèrent des problèmes de santé mentale et physique et de l'insatisfaction dans leur emploi et dans leurs relations professionnelles. Quelles que soient les méthodologies utilisées, les études montrent que plus les femmes sont exposées à des événements sexistes, plus elles rapportent de hauts niveaux de détresse psychologique¹⁰⁴.

De plus, si les effets négatifs sont incontestables pour la cible visée par les actes sexistes, il est important d'insister sur le fait qu'être témoin/spectateur d'incidents sexistes génère également un stress particulier (bystander stress¹⁰⁵) pour les collègues ou les autres personnels de l'organisation. Une exposition indirecte semble avoir des impacts sur la santé quasiment semblables aux conséquences observées chez les femmes directement exposées.

102 - Ann M. Beaton, Francine Tougas, Natalie Rinfret and Tanya Monger, The psychological disengagement model among women in science, engineering, and technology, *British journal of social psychology*, 2014.

103 - Victor Sojo, Professor, Robert Wood, Resilience: Women's fit, functioning and growth at work : Indicators and predictors, Centre for Ethical Leadership, july 2012.

104 - ibidem

105 - Dr Anastasia Powell, More than ready : Bystander action to prevent violence against women in the Victorian Community, Vichealth, research report, may 2012.



DEUXIÈME PARTIE

LE SEXISME DANS LE DROIT

Quasi-inexistence ou approche floutée





Évaluer la place du sexisme dans le droit constitue la deuxième tâche de ce rapport.

Dispose-t-on aujourd'hui des instruments juridiques permettant de saisir les diverses manifestations du sexisme ? L'enjeu n'est pas de réaliser dans ce rapport un recensement exhaustif de toutes les dispositions juridiques qui qualifient diverses formes de sexisme avéré telles que la discrimination, le harcèlement, les agressions sexuelles ou encore le viol, dont les définitions précises se trouvent en annexe¹⁰⁶. Il est de s'interroger sur la capacité du droit existant à appréhender les comportements et actes qui se jouent dans les relations interpersonnelles quotidiennes entre les femmes et les hommes au travail, y compris les plus subtiles, celles que l'on recouvre du vocable de sexisme ordinaire.

Sans doute, certaines dispositions légales sont-elles à même de permettre de condamner quelques comportements ou agissements relevant du sexisme ordinaire même si celles-ci demeurent méconnues et insuffisamment mobilisées. En revanche, d'autres comportements semblent passer à travers les mailles du filet législatif. La loi, toutefois, a-t-elle vocation à couvrir l'ensemble des manifestations du sexisme au travail ? De plus, le droit est-il le seul recours et doit-on combler ce qui apparaîtrait comme un vide juridique et aller vers une plus grande judiciarisation des relations interpersonnelles ?

Le sexisme : une non catégorie juridique

Dans le langage des normes juridiques, la notion de sexisme et, a fortiori de sexisme ordinaire, n'a pas trouvé sa place. Le sexisme en tant que tel n'est pas une catégorie juridique et le droit du travail ou les dispositions légales s'appliquant au contexte du travail ne disent rien sur le sexisme. Il n'existe aucune occurrence de ce terme dans les instruments juridiques tant aux niveaux international et européen que national. Seule la Belgique a récemment adopté une loi incriminant « le sexisme » mais cette démarche reste à ce jour isolée parmi les Etats membres de l'Union européenne.

Si donc certaines manifestations de sexisme avéré sont appréhendées par le droit, la question du sexisme ordinaire est beaucoup plus délicate car le droit, quoique ne nommant pas cette forme de sexisme, peut en incorporer la substance. Il apparaît donc nécessaire de repérer, dans les normes composant le droit s'appliquant

au contexte du travail, parmi les règles positives et les notions juridiques, celles susceptibles de porter trace du sexisme ordinaire. Si le sexisme n'est pas nommé dans le droit, peut-être existe-t-il à travers des manifestations qualifiées sous d'autres vocables.

Une évolution paradoxale ces trente dernières années

Deux périodes semblent se dessiner dans la prise en compte du sexisme.

- Une montée en puissance des instruments juridiques de la discrimination et des violences comme avatars juridiques du sexisme au sens large

L'attention portée ces trente dernières années à la notion de discrimination, et notamment à la discrimination fondée sur le sexe, s'est renforcée en particulier dans le champ du travail, du fait de l'abondance des directives européennes et des lois visant à lutter contre les discriminations. L'interdiction des discriminations directes ou indirectes vise ainsi certains types de pratiques ou d'actes bien délimités intervenant dans le domaine de l'embauche, l'absence de promotion ou d'évolution de carrière, la différence de rémunération à raison du sexe, etc.

Plus récemment, la notion de discrimination fondée sur le sexe s'est élargie à la notion de « violence » et aux conséquences à la fois physiques et mentales qu'elle entraîne sur la santé des personnes. Cette évolution apporte une nouvelle dimension à la notion de discrimination qui n'est plus seulement vue comme un *traitement inégal* (par rapport aux hommes) mais qui peut se manifester par un mauvais traitement infligeant des tourments et des souffrances aux femmes parce qu'elles sont des femmes.

Mais, si la notion de violence, comme forme spécifique de discrimination, permet d'inclure la question de son impact sur la santé, ce qui constitue une avancée notable, le choix de cette terminologie présente un risque, en termes de compréhension de ce qu'elle recouvre, la violence étant communément comprise comme un acte intentionnel ayant manifestement pour objet de blesser une personne. D'où le paradoxe : cette montée en puissance de la notion de violence pourrait donner le sentiment que seuls les actes de sexisme perçus comme les plus graves et les plus hostiles (harcèlement sexuel, agression physique ou sexuelle, viol) sont visés et renforcer dès lors le sentiment

106 - Cf annexe 2

d'impunité ou de permissivité face à des comportements de sexisme ordinaire, perçus comme anodins, alors même qu'il s'agit de ceux qui sont les plus répandus.

- Une timide émergence de la prise en compte juridique du sexisme ordinaire

Une évolution tant européenne que nationale se dessine, depuis 2002, qui témoigne d'une prise en compte plus marquée des formes ordinaires de sexisme au travers des

notions de harcèlement à raison du sexe ou d'agissements à raison du sexe. Il conviendra donc d'analyser le destin de ces notions et leur intégration dans la jurisprudence pour voir si elles sont adaptées ou demeurent insuffisantes.

Tel est donc le fil rouge de notre analyse : identifier, dans les instruments juridiques internationaux, européens et nationaux, à travers les évolutions de ces trente dernières années, les dispositions susceptibles de cibler le sexisme ordinaire dans le monde du travail et analyser leur efficacité.

I. LES INSTRUMENTS INTERNATIONAUX DES NATIONS UNIES : une absence de référence a la notion de sexisme au profit des notions de discrimination et de violence

L'analyse portera à la fois sur la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDEF), sur les recommandations du comité associé et sur les travaux de la Commission de la condition de la femme au sein de l'Organisation des Nations Unies (ONU).

1.1. Le sexisme introuvable

La Convention pour l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDEF), adoptée en 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies et entrée en vigueur, en France, en 1981, n'utilise jamais le mot « sexisme ». Ce constat est d'autant plus étrange qu'on constate une asymétrie forte avec la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CEDR), entrée en vigueur dix ans plus tôt, en 1969, et avec la teneur des recommandations de son comité.

► La CEDR recourt à deux reprises à l'utilisation de l'adjectif « raciste », dans son préambule (considérant 10) et à l'article 4¹⁰⁷. Il est ainsi rappelé que l'article 4 vise à

décourager **le racisme** et la discrimination raciale ainsi que les activités qui incitent à la discrimination raciale et l'encouragent¹⁰⁸.

► Dans le cadre des recommandations formulées par le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, la notion de racisme est régulièrement convoquée.

L'intitulé de « La conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance » en est un autre exemple.

Plus encore, et la paradoxe est fort, le comité CEDR utilise les mots « sexo spécifiques » et « sexiste », dans l'une de ses recommandations générales : « Afin d'appréhender les discriminations intersectionnelles dont peuvent faire l'objet les personnes en raison de leur origine, le comité entend s'employer énergiquement à intégrer une perspective et **un élément analytique sexospécifiques** et à encourager l'emploi **d'une terminologie non sexiste** dans ses travaux de session consacrés à l'examen des formes de discrimination raciale. Sur le plan méthodologique, pour assurer pleinement la prise en considération de **la dimension**

107 - Préambule de la CEDR : « Résolu à adopter toutes les mesures nécessaires pour l'élimination rapide de toutes les formes et de toutes les manifestations de discrimination raciale et à prévenir et combattre les doctrines et pratiques racistes afin de favoriser la bonne entente entre les races et d'édifier une communauté internationale affranchie de toutes les formes de ségrégation et de discrimination raciales. [...] »

Article 4 CEDR : « A déclarer délits punissables par la loi toute diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale, toute incitation à la discrimination raciale, ainsi que tous actes de violence, ou provocation à de tels actes, dirigés contre toute race ou tout groupe de personnes d'une autre couleur ou d'une autre origine ethnique, de même que toute assistance apportée à des activités racistes, y compris leur financement »

108 - Recommandation générale no. 07, Législation visant à éliminer la discrimination raciale, (Trente-deuxième session, 1985), U.N. Doc. A/40/18



sexiste de la discrimination raciale, le Comité fera une place dans ses travaux de session à l'analyse des liens entre sexisme et discrimination raciale, [...] ¹⁰⁹.

Et, asymétrie supplémentaire, la CEDEF recourt au terme racisme ¹¹⁰. Par ailleurs, il n'est pas question de Conférence mondiale contre le sexisme mais d'une Conférence mondiale pour les femmes.

1.2. Un enrichissement du contenu de la notion de discrimination : la violence en tant que discrimination infligeant des tourments et des souffrances

Dans sa recommandation n°19 (1992) relative à la violence à l'égard des femmes, le comité CEDEF observe que « La violence fondée sur le sexe est une forme de discrimination qui empêche sérieusement les femmes de jouir des droits et libertés au même titre que les hommes ». La définition de la discrimination inclut donc la violence fondée sur le sexe, c'est-à-dire la violence exercée contre une femme parce qu'elle est une femme ou qui touche spécialement les femmes. Elle englobe les actes qui infligent **des tourments ou des souffrances d'ordre physique, mental ou sexuel**, la menace de tels actes, la contrainte ou autres privations de liberté. S'agissant du travail, le comité ajoute enfin que « l'égalité dans l'emploi peut être gravement compromise lorsque les femmes sont soumises à la violence fondée sur le sexe, tel le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ».

L'analyse de ces dispositions est ambiguë : d'un côté, en utilisant la notion de tourments ou de souffrance, le comité associe la discrimination à un mauvais traitement, au traitement indigne d'une personne en raison de son sexe et à ses conséquences sur sa santé physique et mentale. Il n'est pas question ici de traitement inégal par rapport à une personne du sexe opposé puisque la violence, dès lors qu'elle est exercée en raison du sexe de la personne, suffit à constituer une discrimination. En conséquence, le sexisme ordinaire, s'il est démontré qu'il a des conséquences sur la santé physique et mentale, pourrait être couvert par cette définition puisqu'il peut être considéré comme une forme de violence.

D'un autre côté, la perte de confiance en soi, le sentiment d'une mise à l'écart, le fait que son avis ne soit pas pris en compte ou d'être l'objet de sollicitations systématiques pour servir le café peuvent-ils raisonnablement être associés au terme de violence ? En citant l'exemple du harcèlement sexuel, et en usant de l'adverbe « gravement », la notion de

violence dans l'emploi paraît plutôt devoir être interprétée de manière restrictive comme n'incluant que les agissements habituellement perçus comme recouvrant une certaine gravité à laquelle le sexisme ordinaire est rarement associé malgré les effets certes insidieux mais tout aussi délétères qu'ils entraînent.

Il apparaît donc que ces dispositions ne couvrent pas l'ensemble des manifestations du sexisme et notamment le sexisme ordinaire.

1.3. Une prise en compte de la discrimination à l'égard des femmes fondée sur les stéréotypes et les rôles sociaux de sexe

Par ailleurs, la notion de sexisme ordinaire pourrait peut-être être incluse, quoique non nommée précisément, dans la CEDEF et dans un certain nombre de recommandations du comité CEDEF, par le biais des stéréotypes de sexe et des rôles sociaux de sexe.

Ainsi, l'article 5 impose aux Etats parties de prendre toutes les mesures appropriées pour « modifier les schémas et modèles de comportement socioculturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à **l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes** ».

Par ailleurs, le comité CEDEF invite à prendre en compte et à lutter contre les discriminations qui se fondent sur les stéréotypes de sexe ou découlant de normes sociales intériorisées.

Dans sa Recommandation générale n°3 (1987), le Comité CEDEF considère que les rapports remis par les Etats, bien qu'ils proviennent d'Etats qui en sont à des stades différents de développement, témoignent tous à des degrés divers de l'existence **de conceptions stéréotypées des femmes, imputables à des facteurs socio-culturels, qui perpétuent la discrimination fondée sur le sexe (...)** ».

Mais, dans sa Recommandation n°28 (2010), le comité va plus loin dans sa prise en compte des stéréotypes de sexe. En effet, bien que la Convention CEDEF ne cite que la discrimination fondée sur le sexe, la lecture de l'article 1^{er} mis en relation avec d'autres articles incite le comité à spécifier que la discrimination fondée sur le sexe inclut la

109 - Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, Recommandation générale no. 25, La dimension sexiste de la discrimination raciale, (Cinquante-sixième session, 2000), U.N. Doc. A/55/18, annexe V

110 - Considérant 10 du préambule CEDEF « l'élimination de [...], de toutes les formes de racisme, [...] est indispensable à la pleine jouissance par l'homme et la femme de leurs droits »

discrimination fondée sur le genre ainsi défini : « **Le mot «genre» renvoie à l'identité, aux attributs et au rôle de la femme et de l'homme, tels qu'ils sont définis par la société, et à la signification sociale et culturelle que la société donne aux différences biologiques, ce qui engendre des rapports hiérarchiques entre femmes et hommes et se traduit par une répartition du pouvoir et des droits favorable aux hommes et désavantageux pour les femmes (...)** ».

Le comité justifie cette intégration par le fait que « l'applicabilité de la CEDEF à la discrimination fondée sur le genre apparaît clairement dans la définition de la discrimination qu'en donne l'article premier, qui fait valoir que **toute distinction, exclusion ou restriction qui a pour effet ou pour but de compromettre ou d'annuler la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes des droits de l'homme et des libertés fondamentales constitue un acte de discrimination, même si un tel acte n'est pas intentionnel.** Cela signifierait qu'un traitement identique ou **neutre** des femmes et des hommes pourrait constituer une discrimination à l'égard des femmes s'il avait pour but ou pour effet d'empêcher les femmes d'exercer un droit. En effet, un tel traitement ne tiendrait pas compte de la préexistence des désavantages et des inégalités fondés sur le genre que subissent les femmes ».

Ainsi, non seulement le comité CEDEF précise ce qu'il entend par discrimination à l'égard des femmes fondée sur le genre mais fait aussi référence aux traitements défavorables dont les femmes font l'objet, y compris lorsque les agissements n'ont *pas de caractère intentionnel et qu'ils s'expriment de manière neutre*. Cette définition de la discrimination s'approche de la notion de sexisme ordinaire mais il semble néanmoins qu'elle renvoie davantage à la discrimination systémique ou institutionnelle et moins aux relations interpersonnelles.

A rappeler par ailleurs, que la Commission de la condition de la femme des Nations Unies, organe intergouvernemental dédié à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, s'est particulièrement intéressée à la question des discriminations au travail dans ses conclusions sur l'élimination et la prévention de toutes les formes de violence contre les femmes et les jeunes filles (mars 2013)¹¹¹ et a invité les Etats à « prendre les mesures nécessaires pour éliminer la discrimination, l'exploitation, la violence, le harcèlement sexuel et l'intimidation sur les lieux de travail, et lutter contre la discrimination et la violence dont sont victimes les femmes et les filles au travail, en tant que de besoin, à l'aide de cadres réglementaire de contrôle, de réformes, de conventions collectives, **de codes de conduites, notamment de mesures disciplinaires**[...] ainsi qu'au moyen **d'actions de sensibilisation et de renforcement des capacités menées en collaboration avec les employeurs, les syndicats et les employés** [...] ». Elle invite donc les Etats parties à mobiliser l'ensemble des acteurs concernés pour lutter contre les discriminations à l'égard des femmes, tâche que le CSEP accomplit précisément dans ce rapport.

Les instruments mis en œuvre au niveau des Nations-Unies semblent donc se préoccuper de plus en plus de la question des discriminations au travail, en élargissant le concept de discrimination et en y intégrant la discrimination à l'égard des femmes fondée sur le genre et la violence. S'il apparaît que ces instruments cherchent à saisir les formes multidimensionnelles de la discrimination, la terminologie choisie laisse planer une incertitude quant aux contours exacts de la notion de discrimination et ne parvient pas à saisir explicitement les manifestations du sexisme ordinaire

111 - Rapport sur les travaux de 57^e session (4-13 mars 2013), E/2013/27 ; E/CN.6/2013/11



II. LES CONVENTIONS DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) : une action normative en vue de créer un nouvel instrument s'appliquant aux violences sexistes sur le lieu de travail

A ce jour, aucune des conventions de l'OIT ne porte sur le sexisme au travail. Elles réservent à la question de la discrimination et, dans une moindre mesure, du harcèlement sexuel, un traitement général à travers le suivi de l'application de normes existantes en matière d'égalité entre hommes et femmes, notamment de la Convention n°111 concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958. En outre la Recommandation n°200 sur le VIH et le sida de 2010 préconise des mesures visant à prévenir et interdire la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. L'article 20 (3) de la Convention n°169, relative aux peuples indigènes et tribaux de 1989, prévoit la protection contre le harcèlement sexuel et l'article 5 de la Convention n°189 sur les travailleurs domestiques de 2011 s'applique à la violence.

Toutefois, un certain nombre de gouvernements (Allemagne, Canada, Cuba, Inde, Italie, Pays-Bas, Sri Lanka, Uruguay et États-Unis) ont exprimé, lors de la 320ème session du Conseil d'administration de l'OIT (13-27 mars 2014), leur vif soutien à l'élaboration d'une norme internationale sur «la violence à l'égard des femmes et des hommes dans le monde du travail», afin d'équiper les gouvernements, les syndicats et les employeurs d'outils leur permettant de lutter contre les violences sexistes et le harcèlement sexuel. L'examen de cette question, prévue lors de la

séance du 13 novembre 2014, a été reporté à la session de mars 2015 mais il est intéressant d'examiner la définition des violences sexistes au travail, donnée par la confédération syndicale internationale¹¹² qui a lancé une grande campagne de mobilisation autour de cette question :

- ▶ les violences physiques telles que les coups et blessures volontaires, les tentatives de meurtre et les meurtres ;
- ▶ les violences sexuelles, notamment le viol et les agressions sexuelles ;
- ▶ des insultes ;
- ▶ les actes d'intimidation ;
- ▶ la maltraitance psychologique ;
- ▶ le harcèlement sexuel ;
- ▶ les menaces de violence ;
- ▶ l'exploitation économique et financière ;
- ▶ les assiduités agressives.

Des éléments de sexisme ordinaire pourraient être couverts par les notions d'actes d'intimidation ou d'assiduités agressives mais, en abordant exclusivement la question des relations interpersonnelles entre les femmes et les hommes au travail à travers la seule notion de violence, cet instrument risque de passer sous silence les micro-inégalités, micro-agressions quotidiennes dont les femmes font l'objet au travail en raison de leur sexe.

112 - Confédération syndicale internationale, Stop à la violence sexiste au travail ! Soutenez une convention de l'OIT, septembre 2014.

III. LA CONVENTION DU CONSEIL DE L'EUROPE SUR LA PREVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET LA VIOLENCE DOMESTIQUE : des avancées dans l'appréhension des violences de genre au travail et un ciblage récent sur le sexisme

Cette Convention, adoptée par le Comité des ministres du Conseil de l'Europe le 7 avril 2011 et ratifiée par la France le 1^{er} août 2014, « a notamment pour but (article 1) de protéger les femmes contre toutes les formes de violence, et de prévenir, poursuivre et éliminer la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, de contribuer à éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et de promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, y compris par l'autonomisation des femmes ».

Dès son préambule, cette Convention apporte une définition de la violence fondée sur les rapports sociaux de sexe :

- ▶ « Reconnaissant que la violence à l'égard des femmes est une manifestation des rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes ayant conduit à la domination et à la discrimination des femmes par les hommes, privant ainsi les femmes de leur pleine émancipation;
- ▶ Reconnaissant que la nature structurelle de la violence à l'égard des femmes est fondée sur le genre, et que la violence à l'égard des femmes est un des mécanismes sociaux cruciaux par lesquels les femmes sont maintenues dans une position de subordination par rapport aux hommes ».

Un certain nombre de précisions terminologiques témoignent, par ailleurs, d'une prise en compte d'un champ assez large des violences, notamment au travail (article 3).

- ▶ « Le terme de « violence à l'égard des femmes » doit être compris comme une violation des droits de l'homme et une forme de discrimination à l'égard des femmes, et désigne tous les actes de violence fondés sur le genre qui entraînent ou sont susceptibles d'entraîner pour les femmes des dommages ou souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique, y compris la menace de se livrer à de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée ;
- ▶ Le terme « genre » désigne « les rôles, les comportements, les activités et les attributions socialement construits, qu'une société donnée considère comme appropriés pour les femmes et les hommes » ;

- ▶ Le terme violence à l'égard des femmes fondée sur le genre « désigne toute violence faite à l'égard d'une femme parce qu'elle est une femme ou affectant les femmes de manière disproportionnée » ».

A noter que le secteur privé est clairement ciblé (article 17) : « Les parties encouragent **les secteurs privés**, [...] dans le respect de la liberté d'expression et de leur indépendance, à participer à l'élaboration et à **la mise en œuvre des politiques** ainsi qu'à mettre en place des **lignes directrices** et **des normes d'autorégulation** pour prévenir la violence à l'égard des femmes et renforcer le respect de leur dignité ».

Le mouvement qui tend à systématiser l'utilisation de la notion de « violence » dans les textes internationaux pour englober l'ensemble des mauvais traitements dont les femmes sont susceptibles d'être l'objet au travail est intéressant dans la mesure où il cible de plus en plus, au fil du temps, les violences psychologiques et les violences sexistes. Il ne permet pas toutefois de rendre compte du caractère multidimensionnel du sexisme, et notamment des manifestations du sexisme ordinaire. L'ensemble de ces instruments rappellent en revanche le rôle essentiel des employeurs, des syndicats et des salarié-e-s dans la mise en place des politiques et des normes d'autorégulation au sein des organisations du travail.

Toutefois, la stratégie 2014-2017 du Conseil de l'Europe en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, publiée en 2013, établit comme objectif n°1, le fait de combattre les stéréotypes de genre et le sexisme. C'est là une avancée remarquable à la fois en raison de la place de cet objectif, jugé prioritaire, et parce que le mot sexisme est prononcé et décliné en actions concrètes de résistance dont la place des femmes dans les médias.

Mais, pour voir apparaître une disposition juridique plus précise qui pourrait rendre compte des manifestations de sexisme ordinaire, il faut regarder du côté de l'Union européenne, depuis les années 2000.



IV. LE DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE SUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE TRAVAIL : l'émergence de deux notions clés pour l'appréhension du sexisme ordinaire

L'idée, ici, n'est pas de revenir sur l'ensemble des instruments juridiques contraignants qui ont été élaborés pour mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Elle est de s'attacher à identifier les concepts susceptibles d'appréhender les agissements ou comportements, attitudes ou actes qualifiés de sexisme masqué, subtil, voire bienveillant.

Deux notions semblent devoir retenir l'attention, celle de discrimination indirecte et celle de harcèlement fondé sur le sexe, toutes deux définies dans la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail et reprises dans la directive 2006/54/CE¹¹³.

4.1. La discrimination indirecte

Le concept de discrimination indirecte¹¹⁴ apparaît particulièrement pertinent au regard du sujet traité dans la mesure où la directive 2006 définit la discrimination indirecte à l'article 2 comme :

« La situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement 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 parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires ».

Il est donc possible, grâce à ce concept, de déceler des pratiques neutres, autrement dit masquées, qui peuvent avoir pour effet de désavantager un groupe à raison du sexe de manière disproportionnée.

4.2. Les concepts de harcèlement sexuel et de harcèlement lié au sexe

La directive précise, au même article 2, que la discrimination fondée sur le sexe inclut le harcèlement sous deux formes, définies ainsi :

« Harcèlement lié au sexe : situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » ;

« Harcèlement sexuel : situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » ;

La différence entre le harcèlement lié au sexe et le harcèlement sexuel repose sur l'existence ou non d'un lien de causalité avec un motif de discrimination et sur la teneur des actes prohibés, de nature sexuelle ou non.

	Lien avec motif de discrimination	Comportement à connotation sexuelle
Harcèlement lié au sexe	Oui	Non
Harcèlement sexuel	Non	oui

On voit ici la richesse, au regard de notre propos, de la notion de harcèlement fondé sur le sexe car il existe en effet de nombreuses formes de harcèlement qui ne sont pas de nature sexuelle mais qui sont incontestablement liées au motif du sexe. Tel est le cas, pour rappeler certains

113 - Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil 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)

114 - Bien que cette notion est présente bien plus tôt dans la jurisprudence de la CJCE, puis clairement énoncée dans la directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, une nouvelle définition de la discrimination indirecte est introduite dans la directive 2002 puis 2006 refonte. La discrimination indirecte sera définie en droit interne à l'occasion de la loi du 27 mai 2008.

exemples évoqués plus haut, lorsque la seule femme d'une équipe de travail se voit toujours attribuer les tâches les plus dévalorisantes ou les plus difficiles, se voit refuser les tâches sérieuses et valorisantes, doit faire le café pour tout le monde, n'est jamais invitée à boire un verre avec les autres après le travail ou encore n'est pas saluée lorsqu'elle arrive au travail le matin.

Cette définition du harcèlement fondé sur le sexe implique une relation de cause à effet entre le traitement infligé et le sexe de la personne, sans pour autant induire une intentionnalité. Ainsi, pour Holtmaat¹¹⁵, tant la définition initiale de la discrimination fondée sur le sexe en tant qu'inégalité de traitement que la définition ajoutée par la suite d'une forme spécifique de discrimination fondée sur le sexe appelée « harcèlement lié au sexe », requièrent expressément l'existence d'une relation de cause à effet entre le « traitement moins favorable » ou le « comportement » et le sexe de la personne qui en est affectée.

Ce lien étroit entre un motif de discrimination (en l'occurrence le sexe) et l'inégalité de traitement ou le

harcèlement est essentiel pour bien comprendre ce qu'est une discrimination car il faut toujours qu'il y ait une causalité entre l'acte de l'auteur, les effets de cet acte sur la victime (un préjudice ou un désavantage particulier) et un motif de non-discrimination particulier. La causalité ne signifie pas qu'il faille prouver l'intention ; elle signifie qu'il existe (objectivement), d'une manière ou d'une autre, un lien entre un certain motif de discrimination et l'existence d'un traitement défavorable ou d'un mauvais traitement. Ainsi, la discrimination à l'égard des femmes n'est pas seulement une question de traitement inégal (par rapport aux hommes), mais elle peut également se manifester sous la forme d'un traitement tout simplement mauvais, voire indigne, des femmes parce qu'elles sont des femmes.

Si cette notion de **harcèlement fondé sur le sexe est proche de celle de sexisme**, comme le reconnaît Rikki Holtmaat, la question demeure de savoir dans quelle mesure ce concept de même que celui de discrimination indirecte sont susceptibles, à eux seuls, de couvrir le sexisme ordinaire dans ses différentes manifestations, tel que défini précédemment.

V. LE CAS ISOLÉ DE LA BELGIQUE : l'incrimination spécifique du sexisme

La Belgique a adopté une loi visant à incriminer le sexisme, essentiellement dans l'espace public¹¹⁶, suite au constat que l'intervention dans le domaine de l'égalité des genres était un échec du fait de la pérennisation des stéréotypes de sexe dans le mode de pensée sociétale.

La loi trouve son fondement dans l'article 11bis de la Constitution belge, qui proclame que le législateur se doit de garantir l'égalité des sexes dans l'exercice des droits et libertés. Elle se veut équilibrée et non liberticide. Elle définit le sexisme comme suit :

« Pour l'application de la présente loi, le sexisme s'entend de tout geste ou comportement qui, dans les circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne, en raison de son appartenance sexuelle, ou de la considérer, pour la même raison, comme inférieure ou comme réduite essentiellement à sa dimension sexuelle et qui entraîne une atteinte grave à sa dignité ».

(Loi « tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l'acte de discrimination », entrée en vigueur le 3 août 2014, art. 2, chap.2, « de la répression du sexisme »)

Plusieurs choix ont été effectués, susceptibles d'alimenter notre réflexion.

115 - Rikki Holtmaat, *Harcèlement sexuel et harcèlement fondé sur le sexe en droit de l'UE: clarification des concepts* in Revue du droit européen de l'égalité des genres, No 2 / 2011

Rikki Holmaat est professeur de droit international en matière de non-discrimination à l'Institut européen de l'Université de Leyde (Pays-Bas) et membre du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et du Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination (Commission européenne)

116 - Pour plus d'informations, se référer à l'étude *Définition du concept de « sexisme »*, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2009. La volonté était alors de parvenir à une définition opérationnelle du sexisme mobilisable dans toutes les sphères (média, travail, vie quotidienne, art, mouvements sociaux)



5.1. Le choix de nommer le sexisme et d'en faire une incrimination spécifique

Au cours des débats devant la Chambre des représentants, certains parlementaires se sont demandés s'il était opportun de prévoir des peines spécifiques pour des faits commis à l'égard des femmes alors que rien de tel n'était prévu pour d'autres groupes de personnes qui subissent également des discriminations, tels que les personnes handicapées, les personnes âgées ou les LGBT.

D'autres parlementaires ont souligné que la nouvelle incrimination était nécessaire parce que, sur le plan terminologique, le sexisme ne doit pas être confondu avec la discrimination. Dans un avis du Conseil d'Etat du 15 janvier 2013, il est fait mention que la justification d'une incrimination spécifique reposait sur la Constitution : « La Constitution attribue une importance particulière à l'égalité entre les hommes et les femmes. Il en résulte que la lutte contre les différents aspects de l'inégalité entre les hommes et les femmes bénéficie d'un statut privilégié en vertu de la Constitution même, qui peut justifier que des mesures législatives soient adoptées de manière spécifique dans ce domaine par rapport à d'autres dans lesquels il existe également une législation anti-discrimination ».

5.2. Le choix de la répression sur le plan pénal

La voie qui a été choisie est celle de la répression sur le plan pénal, mais en créant une nouvelle incrimination et non en aggravant d'autres incriminations pénales. Le fait que le critère du sexe ne soit pas une cause d'aggravation de la peine lui offre plus de visibilité.

5.3. Le choix de cinq conditions à réunir pour justifier l'incrimination de sexisme

1 - La définition réprime l'acte physique ou verbal, les insultes, les gestes obscènes et, plus largement, les propos ou attitudes méprisantes ou réductrices, alors même qu'elles ne sont ni injurieuses ni harcelantes. Elle vise également les publications sur des réseaux sociaux ;

2 - Le geste ou le comportement se déroule dans des circonstances publiques (y compris blogs, réseaux sociaux etc.) :

- a. soit dans des réunions ou lieux publics ;
- b. soit en présence de plusieurs individus, dans un lieu non public, mais ouvert à un certain nombre de personnes ayant le droit de s'y assembler ou de le fréquenter ;
- c. soit dans un lieu quelconque, en présence de la personne offensée et devant témoins ;
- d. soit par des écrits imprimés ou non, des images ou des emblèmes affichés, distribués ou vendus, mis en vente ou exposés aux regards du public ;
- e. soit enfin par des écrits non rendus publics, mais adressés ou communiqués à plusieurs personnes ;

3 - L'élément intentionnel doit être démontré et suppose une volonté de nuire manifeste, ce qui suppose un certain niveau de gravité soumis à l'appréciation du juge pénal. C'est l'intention de dégrader et l'acte même qui comptent ;

4 - L'incrimination doit viser des comportements adressés à l'encontre d'une ou plusieurs personnes déterminées en raison de leur appartenance à un sexe, là où les victimes doivent être identifiables ;

5 - L'atteinte portée à la dignité doit revêtir un certain niveau de gravité qui est soumis à l'appréciation du juge pénal.

Toutefois, un certain nombre de remarques et de réserves ont été formulées à l'encontre de cette loi.

▸ C'est d'abord qu'elle s'inscrit dans un contexte juridique précis, celui de la Belgique, qui ne dispose pas de loi spécifique incriminant les injures fondées sur le sexe. En droit Belge, les injures ne visent que les écrits et les images et non les paroles (excepté dans l'hypothèse où elles sont adressées à un représentant de la force publique). La calomnie ou la diffamation suppose l'imputation d'un fait précis et non pas un mépris à l'égard de l'appartenance à un sexe. Le harcèlement implique une atteinte à la tranquillité et procède en conséquence d'une idée différente de celle du sexisme ;

▸ Certains commentateurs émettent d'ores et déjà des doutes quant à l'application effective de la loi, compte tenu de la difficulté à caractériser le sexisme, et craignent que ce projet ait uniquement une valeur symbolique et reste lettre morte en pratique ;

- ▶ Par ailleurs, le monde de la recherche soulève le fait que cette définition ne permet pas de saisir les multiples formes de sexisme, notamment le sexisme masqué, subtil ou bienveillant.

Pourtant, cette expérience belge nous semble fort importante dans la mesure où le droit et la loi ont une fonction symbolique à remplir en ce qu'ils définissent les limites de ce qu'une société considère comme acceptable ou pas et que nommer le sexisme dans la loi française constituerait sans doute une avancée considérable pour sa mise en lumière.

Certes, et cela a été dit à plusieurs reprises, certains comportements comme le langage corporel, les regards, ou les « micro-incivilités » (le fait de couper la parole à une femme parce qu'elle est femme) paraissent difficilement pouvoir faire l'objet de recours judiciaires. Cela impliquerait que les cibles aient pu identifier ce phénomène plus largement et se plaindre formellement, hypothèse peu réaliste tant le seuil de tolérance des employés-ées est souvent élevé avant qu'ils-elles en viennent à dénoncer les faits.

VI. LA LÉGISLATION NATIONALE : un début de caractérisation du sexisme ordinaire mais une absence de jurisprudence qui interdit une définition claire de la notion

La transposition du nouveau corpus juridique communautaire en droit français est venue s'ajouter à d'autres instruments plus anciens qui peuvent aussi intégrer certaines franges du sexisme ordinaire. L'intérêt du droit communautaire relatif à l'égalité de traitement est qu'il n'exige pas qu'il y ait une intention discriminatoire pour pouvoir qualifier les agissements visés par les directives. Ce point est important puisque les manifestations du sexisme ne sont pas toujours conscientes, comme cela a été mis en évidence précédemment.

La France dispose d'un arsenal juridique relativement complet visant à combattre le sexisme dans le contexte du travail, en droit pénal comme en droit du travail, allant de la prohibition des discriminations fondées sur le sexe en matière d'emploi et de travail, à l'incrimination du harcèlement sexuel, l'agression sexuelle et le viol, en passant par l'incrimination des injures, de la diffamation et de la provocation à la violence en raison du sexe.

Si ce cadre normatif permet d'appréhender les formes les plus graves ou les plus manifestes du sexisme, la question se pose de savoir s'il permet de traduire la réalité des situations de sexisme ordinaire.

6.1. Le droit répressif : quelques instruments juridiques utiles mais non mobilisés

En droit pénal, un certain nombre d'infractions permettent de sanctionner des agissements considérés comme sexistes : les injures à raison du sexe (art. 32 et 33 de la loi de 1881 sur la liberté de la presse), la discrimination fondée sur le sexe (art. 225-1, 225-1-1 et 225-2 du Code pénal), le harcèlement moral (art. 222-33-2 du Code pénal), le harcèlement sexuel (art. 222-33 du Code pénal), ou bien encore, l'agression sexuelle (art. 222-22 du code pénal), le viol (art. 222-23 du Code pénal).

Pour autant, toutes les incriminations ne sanctionnent pas le mobile sexiste. Certaines incriminations demeurent insensibles au genre, c'est le cas notamment du harcèlement moral ou pour les actes les plus graves, du viol. En effet, si ces infractions permettent de condamner les auteurs de comportements qui peuvent être considérées comme sexistes, parce qu'ils sont exercés majoritairement contre les femmes, en réalité elles ne prennent pas en compte « le statut de la victime » et ne reconnaissent pas « la spécificité des atteintes » à la dignité ou « à l'intégrité physique des personnes lorsqu'elles sont commises en raison d'un motif sexiste » pour emprunter les mots de Diane Roman¹¹⁷.

117 - Diane Roman, *Féminicides, meurtres sexistes et violences de genre, pas qu'une question de terminologie !* La Revue des Droits de l'homme, avril 2014



L'objectif n'est pas ici de faire une revue exhaustive de ces infractions réunies en annexe, mais bien de s'attarder sur les comportements soit masqués, soit perçus comme anodins et relevant de la définition du sexisme ordinaire, voire d'une forme de harcèlement sexuel.

Trois incriminations semblent devoir retenir l'attention : les injures et la diffamation qui permettent notamment de condamner les propos à caractère sexiste, le harcèlement sexuel tel que défini par la loi du 6 août 2012 qui, selon sa circulaire d'application, permettrait de condamner « les propos et comportements sexistes » et enfin le harcèlement moral qui bien que, neutre, dans sa définition est utilisé par les salarié-e-s victimes de comportements sexistes.

Néanmoins, il convient de rappeler que le contentieux en matière pénale est rare, en particulier du fait du régime de preuve applicable au droit pénal. En principe, les crimes et délits sont intentionnels, c'est-à-dire qu'ils ont été commis par une personne ayant la volonté consciente et délibérée de commettre l'élément matériel de l'infraction, étant entendu que la connaissance du caractère infractionnel du comportement est présumée en vertu de l'adage « nul n'est censé ignorer la loi ». Il appartient donc à la personne lésée d'apporter l'ensemble des éléments permettant de caractériser l'infraction, ce qui s'avère souvent très difficile à réaliser.

1 - Les injures, diffamations et provocations à la haine ou à la violence en raison du sexe : une absence de jurisprudence

a. Des dispositions innovantes et prometteuses

Depuis la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, le droit appréhende les propos et messages sexistes dans la loi du 29 juillet 1881 relative à la liberté de la presse. L'adjectif « sexiste » apparaît même explicitement, dans son titre III intitulé « Renforcement de la lutte contre les propos discriminatoires à caractère sexiste ou homophobe » et l'on sait quel combat dut être mené pour introduire les propos sexistes dans la loi de 2004 qui ne visait au départ que les propos homophobes.

Trois incriminations visent à renforcer la lutte contre les propos discriminatoires à caractère sexiste ou homophobe : la *provocation à la haine ou à la violence* à l'égard d'une

personne ou d'un groupe en raison de leur sexe, la *diffamation et l'injure* à raison du sexe ou de l'orientation sexuelle ou d'un handicap¹¹⁸. Le décret n°2005-284 du 25 mars 2005 a incriminé les mêmes comportements lorsqu'ils sont dénués de toute publicité (C. pén., art. R. 624-3, R. 624-4 et R. 624-7)¹¹⁹. Les injures proférées sur le lieu de travail en présence de salarié-e-s, par exemple dans le cadre d'une réunion, considérées comme non publiques, relèvent du décret de 2005 précité et pourraient donc être sanctionnées puisque l'auteur encourt une condamnation à une amende.

Enfin, il convient de souligner que le délai de prescription n'est pas celui de droit commun puisqu'il est de un an. De ce fait, il ne paraît pas très approprié au contexte du travail. Les personnes victimes de mauvais traitements en raison de leur sexe agissent rarement sur le fondement d'un acte isolé et c'est bien souvent l'accumulation de mauvais traitements sur le temps long, associés à une dégradation de leur santé, qui déclenchent la révélation des faits.

b. Un désert jurisprudentiel

Mais, à ce jour, neuf ans après l'adoption de la loi de 2004 et huit ans après la publication du décret, il semble qu'il n'existe toujours pas de condamnation, alors même que l'injure en raison de l'orientation sexuelle, introduite au même moment dans le cadre de la loi de 2004, a déjà donné lieu à une condamnation¹²⁰, pour des propos tenus dans la presse et non dans le cadre du travail.

Deux raisons peuvent être avancées pour expliquer ce désert jurisprudentiel.

- Des techniques d'évitement de la part des femmes elles-mêmes : cette absence de jurisprudence s'expliquerait par l'absence de plaignantes : « Si les injures à caractère sexiste sont le lot quotidien des Françaises, le réflexe demeure l'évitement plutôt que la contre-attaque. (...) Le chemin à parcourir reste considérable¹²¹ », déplorent ainsi les deux juristes Leila Hamzaoui et Valence Borgia ;
- Une difficulté des personnes faisant l'objet d'injures à caractère sexiste à identifier les propos susceptibles d'entrer dans cette qualification juridique.

Ainsi se trouve posée la question de l'effectivité de cette loi, de sa connaissance par les personnes visées par ce type de propos et de la capacité de mobilisation de la société civile. Il convient de noter, de plus, que pour des propos tenus sur le lieu de travail et qui n'ont pas un caractère public, les associations ne sont pas habilitées à

118 - L. 29 juil. 1881, art. 24, al. 9 ; art. 32, al. 3 et art. 33, al. 4. – V. infra n° 28, 30, 32 à 35

119 - Contrairement aux propos publics, les propos non publics ne figurent pas dans l'énumération des infractions pour lesquelles les associations habilitées peuvent agir en justice en tant que partie civile

120 - Cass, Crim, 12 novembre 2008, n007-83.398 ; procédure initiée par l'association Act Up Paris, le syndicat national des entreprises gais et l'association Homophobie

121 - Anaïs Bourdet, Paye ta shneck : *Tentatives de séduction en milieu urbain*, préface de Leila Hamzaoui et Valence Borgia, édition Mazarine, 2013

se porter partie civile¹²². Restent les syndicats qui disposent du droit de substitution, si du moins ils peuvent engager une action en justice pour injure non publique.

En tout état de cause, l'absence de jurisprudence notable ne permet pas de bien identifier ce qui relève de l'injure fondée sur le sexe. Une étude sur les décisions des juridictions de première instance serait sans doute nécessaire pour évaluer en détail l'application de ces dispositions.

2 - Une forme de sexisme ordinaire au sein même du harcèlement sexuel : les propos et comportements sexistes

Depuis la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel et sa circulaire d'application¹²³, la nouvelle définition du harcèlement sexuel qui consacre le harcèlement sexuel « d'ambiance ou d'environnement hostile » et intègre dans ses éléments constitutifs l'atteinte à la dignité de la personne (L.1153-1 CT et 222-33 I-II-III du Code pénal), vise deux formes de harcèlement :

- a. le fait d'imposer 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.
- b. le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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 tiers¹²⁴.

Il convient d'observer que cette nouvelle définition a été reprise dans le Code du travail (cf infra) afin d'affirmer de façon expresse le principe de l'interdiction du harcèlement sexuel et des discriminations pouvant en résulter à l'encontre des salarié-e-s.

Cette première définition du harcèlement sexuel nous concerne tout particulièrement d'autant que la circulaire du 7 août 2012¹²⁵ précise que « le délit suppose tout d'abord des comportements de toute nature (propos, gestes,

envoi ou remise de courriers, objets, attitudes...), qui sont imposés à la victime, qui sont répétés et qui présentent une connotation sexuelle ». Trois précisions sont ici apportées.

- Le verbe « imposer » n'exige pas que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante ;
- Il suffit que les comportements répétés (au moins deux fois) « revêtent une connotation sexuelle, ce qui n'exige donc pas qu'ils présentent un caractère explicitement et directement sexuel » ;
- Pour être punissables, ces comportements doivent porter atteinte à la dignité. Cette hypothèse recouvre « **les propos, ou comportements ouvertement sexistes**, grivois ou obscènes, tels que des paroles ou écrits répétés constituant des provocations, injures ou diffamations même non publiques, commises notamment en raison du sexe ». Ces agissements sont également punissables s'ils ont pour conséquence de rendre insupportables les conditions de travail.

Ainsi, pourrait être pris en compte un certain nombre de propos qui n'étaient pas retenus comme du harcèlement par certains juges du fond. S'il semble donc que cette nouvelle définition permette de saisir les agissements « sexistes », il reste à savoir comment les juges du fond interpréteront la loi. Il est encore trop tôt pour le savoir.

3 - Le harcèlement moral : un moyen masqué de sanctionner les comportements sexistes

Faute de délit spécifique permettant de condamner explicitement les auteurs de sexisme ordinaire, les victimes se fondent souvent sur le délit de harcèlement moral.

Le harcèlement moral, tel que défini à l'article 222-33-2 du Code pénal¹²⁶, permet, en effet, en raison de son caractère général, de condamner des agissements quelle que soit leur cause, par exemple de nature sexiste, dès lors qu'ils sont répétés, qu'ils dégradent les conditions de travail et qu'ils sont intentionnels.

C'est sans doute la raison qui explique, si l'on examine la jurisprudence de la Cour de Cassation et des juges du fond, que certaines femmes victimes d'agissements

122 - Cass. Crim. 27 novembre 2012 N° de pourvoi: 11-86982. Dans cet arrêt relatif à une injure raciale, la Cour n'est pas entrée en voie de condamnation (amende de 750€) estimant que l'action n'avait pu être correctement engagée, sur citation directe du MRAP, car l'habilitation à agir que la loi accorde à ce type d'association ne vaudrait qu'en cas d'injure publique

123 - On rappelle que la Décision QPC du conseil constitutionnel du 4 mai 2012 a déclaré contraire à l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et au principe de la légalité criminelle qu'il supporte, la définition de l'incrimination supportée par l'article 222-33 du Code pénal

124 - En prévoyant que le harcèlement sexuel peut être le fait d'un acte isolé, dès lors qu'il est exercé sous la forme de pression grave, la définition donnée à l'article L. 1153-1 du Code du travail se démarque de la définition de l'agissement à connotation sexuelle constitutif d'une discrimination découlant de la loi du 27 mai 2008 portant adaptation des dispositions au droit communautaire qui prévoit : « tout agissement à connotation sexuelle subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». L'exercice de pression grave n'étant pas requis

125 - CRIM 2012 -15 / E8 - 07.08.2012, Présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel .

126 - « Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende »



sexistes se fondent sur le harcèlement moral pour faire condamner les auteurs. Les victimes de sexisme, en majorité les femmes, ne se reconnaissent pas dans le vocable « harcèlement sexuel » et se détournent de ce délit qui renvoie, à leurs yeux, même si c'est de manière erronée, à des agissements graves d'ordre purement sexuel (attouchements, agression sexuelle).

Mais le recours au harcèlement moral pour faire condamner des agissements motivés par le sexe de la personne ne paraît pas satisfaisant dans la mesure où cette incrimination est insensible au mobile sexiste. La qualification finale retenue par le juge viendra systématiquement masquer le caractère discriminatoire des agissements. En outre, l'on peut se demander si l'insensibilité du juge au mobile sexiste pour caractériser le harcèlement moral ne peut pas conduire à minorer la gravité des agissements, comme en témoigne un arrêt récent de la Cour de Cassation¹²⁷.

La chambre criminelle de la Cour de cassation a rejeté le pourvoi formé contre l'arrêt de la Cour d'appel de Paris qui a considéré notamment « que s'agissant des postures suggestives de M. Y (auteur), qui mettait les pieds sur son bureau en écartant les jambes et qui faisait des mouvements de « va et vient » avec son bassin en mettant sa main à hauteur de son sexe, rien n'indique dans les déclarations de M. A (témoins) que ces gestes déplacés aient été dirigés contre la partie civile et ce, alors que le témoin a précisé que M. Y ne regardait pas Mme X (victime) quand il a dit « j'aimerais bien avoir une deuxième femme pour la niquer comme ça » ; qu'en outre, les deux témoins s'accordent pour dire que M. Y avait, d'une manière générale, un langage et un comportement grossier » etc.. (Crim CCass. 2 septembre 2014, n°13-83.298)

Dans cette affaire, l'argument selon lequel l'auteur des agissements sexistes avait de manière générale un langage et un comportement grossiers suffit à justifier l'absence de harcèlement moral et montre bien les limites du recours au harcèlement moral pour faire condamner l'auteur d'agissements sexistes.

6.2. Le droit du travail : une opportunité nouvelle d'appréhender le sexisme ordinaire via la notion d'« agissement à raison du sexe »

Dans le droit du travail, plusieurs notions juridiques permettent de saisir diverses manifestations du sexisme ordinaire, soit directement au niveau des textes, soit de façon masquée, en empruntant des instruments juridiques qui n'avaient pas vocation à le faire.

1 - Le harcèlement moral : un moyen détourné de viser des agissements sexistes

Le même constat que celui qui a été fait pour le délit de harcèlement moral ressort de l'examen de la jurisprudence sociale puisque des affaires relevant de ce qui pourrait être du sexisme ordinaire sont portées devant le conseil des prud'hommes sur le fondement du harcèlement moral, ainsi défini (art L.1152-1 du Code du travail) : « *aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.* »

En effet, par méconnaissance ou par rejet du principe d'interdiction du harcèlement sexuel et par ignorance du principe de harcèlement lié au sexe (non codifié dans le Code du travail), que nous évoquerons ci-dessous, de nombreuses victimes qui ont fait l'objet de comportements sexistes se fondent sur la notion de harcèlement moral pour obtenir réparation du préjudice. Quatre affaires en témoignent.

Soc. Cour d'appel d'Amiens, 5 juin 2013, n°12/02275 : 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 qu'au cours de sa carrière, avec un air très satisfait, il s'était toujours entouré de bras droits hommes mais jamais femmes » etc.

Soc. Cour d'appel d'Amiens, 9 octobre 2013 n°12/04167 : M^{me} Marie A, agent de contrôle, se plaint de harcèlement moral : « si les témoins entendus lors de l'enquête sont partagés quant au mérite des accusations de M^{me} A, la plupart admettent que Monsieur D. avait un comportement particulier qui, outre des blagues à caractère sexiste que n'invoque pas l'intimée, se caractérisait par des réflexions blessantes et bizarres, une misogynie manifeste, etc. » ; « certains déclarent qu'ils s'en accommodaient ou qu'ils remettaient M. D à sa place mais il résulte de l'ensemble des témoignages que ce dernier s'en prenait de préférence aux femmes, en particulier aux plus faibles d'entre elles, qui n'osaient pas lui répondre » ;

Soc. Cour d'appel d'Agen, 24 septembre 2013, n°12/01824 : M^{me} H, assistante de gestion, conseillère juridique « invoque une politique d'isolement, une rétrogradation dans l'exercice de ses fonctions, un harcèlement moral à caractère sexiste et disqualifiant de la part de son supérieur hiérarchique, Monsieur A, et une mise à l'écart de Monsieur S » ;

Soc. Cour d'appel de Poitiers, 26 juin 2013, n°11/04918 : La SAS x. reproche à Monsieur F d'avoir tenu des propos injurieux et sexistes à l'encontre de Mme B, responsable commerciale, propos constitutif d'une faute grave ». Mme B souligne que la teneur des propos n'est pas contestée par Monsieur F, qu'ils sont injurieux et méprisants, à connotation sexiste, qu'ils ont été proférés en présence d'un autre salarié nouvellement embauché, ce qui est de nature à décrédibiliser la destinataire et qu'elle a démissionné de son poste à la suite de cet incident.

127 - Crim CCass. 2 septembre 2014, n°13-83.298

Si lors des débats devant les juridictions, les termes de « remarques sexistes » ou « comportements sexistes » sont invoqués par les plaignantes, les juges demeurent contraints de retenir la qualification initialement invoquée de « harcèlement moral », qualification insensible au genre.

Cet instrument juridique ne semble donc pas adapté à la prise en compte du sexisme ordinaire.

2 - Le harcèlement sexuel : pour en finir « avec le comportement machiste d'un dragueur un peu lourd »

S'il s'agit de la même définition que dans le droit pénal, le harcèlement sexuel, au sens de l'article L. 1153-1 du Code du travail tel que défini par la loi du 6 août 2012, est soumis à un régime de preuve plus aisé, le principe de l'aménagement de la preuve s'appliquant au harcèlement sexuel devant les juridictions prud'homales.

Il est à espérer que la circulaire du 7 août suscitée pourra permettre de prendre en compte un certain nombre de propos qui n'étaient pas retenus comme constitutifs de harcèlement sexuel par certains juges du fond, qualifiés seulement, dans un certain nombre de décisions « d'attitude équivoque », « de plaisanteries salaces », « de **comportement machiste d'un dragueur un peu lourd**¹²⁸ ».

Il convient d'ajouter que cette disposition ne rend pas caduque la définition des agissements à connotation sexuelle constitutifs d'une discrimination, telle qu'elle découle de la définition du harcèlement sexuel au sens des directives européennes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et transposées en droit interne par la loi du 27 mai 2008 applicable en droit du travail (*cf infra*).

3 - La discrimination : une « conflation » du concept de discrimination mais l'irruption de dispositifs plus ciblés sur le sexisme ordinaire

Le choix du terme « conflation¹²⁹ », mélange des mots inflation et confusion, pour évoquer la notion de discrimination, se justifie par le grand développement de cette notion dans le droit interne français, lequel a entraîné une certaine confusion dans son acception.

a. Une histoire à tiroirs qui rend malaisée la lecture des dispositifs

Il s'agit là des effets directs de la transposition en droit interne des directives européennes en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes de 2002 et 2006, évoquées ci-dessus. La loi d'adaptation au droit communautaire n°2008-496 du 27 mai 2008 a permis d'une part de définir les notions de discriminations directe et indirecte, qui étaient visées à l'article L. 1132-1 du Code du travail relatif à l'interdiction des discriminations mais sans être définies, et d'élargir, d'autre part, la notion de discrimination à deux types de harcèlement, en précisant de manière synthétique : « La discrimination inclut : tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Ainsi deux nouveaux concepts émergent sans être nommés explicitement sauf par le terme général d'« agissement » :

- tout agissement à raison de critères prohibés (dont le sexe, d'où des appellations diverses dans les circulaires ou articles de doctrine, allant du harcèlement sexiste au harcèlement discriminatoire en passant par le harcèlement à raison du sexe), que nous nommerons, comme nous y invite le ministère du travail (voir ci-dessous), « **harcèlement discriminatoire**¹³⁰ », car le droit français, ayant élargi la disposition à l'ensemble des critères prohibés et pas seulement au sexe, il convient d'adopter un terme générique ;
- tout agissement à connotation sexuelle, que nous nommerons « **harcèlement sexuel** », nouvelle définition qui, en n'étant pas codifiée, coexiste au côté de la définition du harcèlement sexuel qui existait déjà à l'article L. 1153-1 du code du travail (loi n°92-1179 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail) et dont le contenu a été révisé à l'occasion de la loi du 6 août 2012 sur le harcèlement sexuel.

Ainsi, peut légitimement se poser la question de savoir si, au sein de ces trois définitions du harcèlement sexuel, les actes de sexisme ordinaire sont susceptibles d'être couverts, notamment dans celle dont l'acception est la plus large, issue de la loi de 2008, et qui coexiste aux côtés des deux autres :

128 - CRIM 2012 -15 / E8 - 07.08.2012, Présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel : « Au vu des documents versés aux débats, il peut être reproché à Alain D. une attitude équivoque à l'égard d'Alexandra T., des plaisanteries salaces et deux appels téléphoniques inappropriés, autant de démarches pouvant s'apparenter au comportement machiste d'un dragueur un peu lourd selon l'expression de la jeune femme, tout comme l'attitude adoptée sur le bateau à l'égard de Corine B., mais non à des agissements pouvant recevoir la qualification juridique de harcèlement »

129 - RikkilHolmaat, *cf* 9

130 - Marie-Thérèse Lanquetin, *Discriminations : la loi d'adaptation au droit communautaire du 27 mai 2008*, Droit Social 2008, p778.



- deux définitions codifiées, issues de la loi du 6 août 2012, qui prohibent soit des actes répétés, soit des actes isolés en usant de pressions graves dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle ;
- une définition, issue de la loi du 27 mai 2008, non codifiée, qui prohibe des actes isolés sans qu'il soit nécessaire de démontrer l'usage de pression, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de dégrader l'environnement de travail.

A cet égard, dans un arrêt définitif du 17 février 2011¹³¹, la Chambre sociale de la Cour d'appel d'Orléans a reconnu l'existence d'agissements à connotation sexuelle au sens de la loi du 27 mai 2008.

Arrêt du 17 février 2011, Cour d'appel D'Orléans

Dans cette affaire, une garde d'enfants à domicile a pris acte de la rupture de son contrat de travail en raison du harcèlement sexuel de son employeur, au motif que son employeur lui a demandé de venir au lit avec lui pour faire la sieste. Si Monsieur S reconnaît avoir invité cette jeune femme à faire la sieste avec lui, il considère que cette situation ne saurait être constitutive d'une atteinte à la dignité puisque tout laissait supposer qu'elle accepterait. Pour la Cour, « ces faits sont plutôt à ranger dans le cadre de la loi du 27 mai 2008 qui proscribit fermement, en son article un, tout agissement à connotation sexuelle subi par une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Toutefois, nonobstant la largeur du champ d'application, le critère de connotation sexuelle n'est pas adapté à toutes les manifestations du sexisme ordinaire. Si la notion de discrimination s'est considérablement élargie et complexifiée, cette « profusion » du concept n'est pas sans poser de problème, notamment pour celui qui souhaite s'assurer que le traitement dont il fait l'objet relève de la discrimination ou du harcèlement, sachant que le harcèlement est aussi une discrimination, mais que son champ d'application est très différent :

- dans le cas de la discrimination directe ou indirecte en raison du sexe, il s'agit d'une **différence de traitement** d'une ou de plusieurs personnes en raison du sexe par rapport à d'autres personnes du sexe opposé placées dans une situation comparable ;
- dans le cas du harcèlement sexuel ou du harcèlement discriminatoire, il s'agit **d'un mauvais traitement**, ou d'une mauvaise conduite à l'égard d'une personne portant atteinte à sa dignité et créant un environnement de travail dégradé.

b. Deux instruments juridiques qui émergent et qui peuvent offrir une voie de reconnaissance du sexisme ordinaire

Deux instruments juridiques ressortent, celui de discrimination indirecte et celui du harcèlement discriminatoire, dont il convient d'analyser s'ils permettent d'appréhender les comportements et attitudes qualifiés de sexisme ordinaire.

- La discrimination indirecte : un outil pour combattre les discriminations masquées ?

La loi de transposition du droit communautaire du 27 mai 2008 définit ainsi la discrimination indirecte : « *Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, 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* ».

Ce principe vise à faire apparaître le caractère discriminatoire de pratiques masquées. A cet égard, en visant les pratiques, neutres en apparence, susceptibles d'entraîner une différence de traitement d'un groupe de personnes par rapport à d'autres personnes en raison du sexe, il est possible, dans une certaine mesure, de pouvoir traquer certaines des formes insidieuses du sexisme ordinaire. Ainsi, par exemple, une culture d'entreprise se traduisant par des comportements d'incivilités, non explicitement fondés sur le sexe mais dont il serait mis en évidence qu'ils visent indirectement et de manière disproportionnée les femmes, pourraient sans doute être appréhendés sous l'angle de la discrimination indirecte.

De la même manière, des évaluations comportant des mentions ou un vocabulaire viril¹³² pour les hommes du type est « très combatif » « conquérant », « saura faire preuve d'autorité », « solide », « puissant », « disponible », « a du sang froid », et, pour les femmes, l'usage d'un langage tel que « bienveillante » ou « sensible » « à l'écoute » peut dans une certaine mesure, si ces évaluations sont analysées et mettent en évidence une différence de traitement dans la progression de carrière des femmes, constituer une pratique constitutive d'une discrimination indirecte ou systémique.

Toutefois un/e salarié/e isolé/e aura difficilement accès aux évaluations de ses collègues pour procéder à cette comparaison, à moins de saisir le Défenseur des Droits qui, grâce à ses pouvoirs d'instruction, sera en mesure de recueillir l'ensemble des éléments jugés pertinents pour s'assurer du caractère véritablement neutre du point de vue du sexe de la pratique en cause.

131 - N°RG : 10/01151

132 - André Ndobo, *Biais sexistes et marques d'inégalité de genre dans le discours des recruteurs : un effet de la persistance des discriminations sexistes dans l'accès au travail*, Revue internationale de psychologie sociale, 2009

La mobilisation de l'outil de la discrimination indirecte semble donc difficile en contentieux individuel.

- **Le harcèlement discriminatoire : une disposition qui permet d'appréhender le sexisme ordinaire mais qui reste méconnue**

Au vu de la définition¹³³ rappelée supra et qui a suscité bien des débats parlementaires¹³⁴, il apparaît que le législateur français n'a pas retenu la terminologie de « harcèlement », utilisée par les directives européennes et lui a préféré le terme d'« agissement ». Toutefois, par note du ministère du Travail, de la solidarité et de la fonction publique, datée de juillet 2010¹³⁵, le terme de « harcèlement discriminatoire » a été choisi par l'administration du travail pour désigner ce type d'agissement.

« *Harcèlement discriminatoire*

[...]

Ce type de harcèlement se rattache au texte traitant de la discrimination. Il ne nécessite pas que soient réunis les trois éléments énoncés par l'article L1152-1 CT pour caractériser le harcèlement moral. Ainsi, un seul acte suffit à caractériser le harcèlement discriminatoire dès lors que cet acte peut être relié à l'un des motifs visés à l'article 1er de la loi du 27 mai 2008 qui définit la discrimination ».

Ex : des propos racistes tenus sur le lieu de travail à une seule reprise et qui ont eu pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant, sont de nature à caractériser un harcèlement discriminatoire ».

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 donc couverts en droit par la notion de harcèlement discriminatoire.

Toutefois, là encore, plusieurs éléments incitent à émettre des réserves quant à la pertinence de cet instrument juridique pour bien appréhender le sexisme ordinaire. Il semble, en effet, que le harcèlement discriminatoire soit :

- **Un instrument au nom inapproprié**

Le terme « agissement », retenu dans la loi de 2008, et non pas de « harcèlement » comme dans le droit communautaire, est peut-être plus cohérent avec les pratiques qu'elle entend viser. En français, à la différence de sa traduction anglaise de « harassment », le mot harcèlement, renvoie, qu'on le veuille ou non, à des actes répétés, ce qui ne correspond pas au but poursuivi.

- **Un instrument juridique invisible**

L'article L. 1132-1 du Code du travail relatif à l'interdiction des discriminations se contente de faire une simple référence à la loi de transposition communautaire du 27 mai 2008. L'invisibilité de cet instrument tient à ce qu'il ne figure pas *in extenso* dans le Code du travail¹³⁷. De ce fait, les agissements à caractère sexiste demeurent totalement invisibles.

- **Une forme particulière de discrimination non documentée par la recherche**

Cette forme de discrimination n'a pas fait l'objet d'une attention suffisante en France et mérite d'être théorisée. A ce jour, aucune enquête de grande ampleur n'a porté sur les manifestations du harcèlement fondé sur le sexe, sur la manière dont les personnes perçoivent le harcèlement en raison du sexe, sur sa prévalence, sur ses effets physiques, psychologiques et professionnels.

- **Une absence de jurisprudence**

L'absence de jurisprudence de la CJUE, de la Cour de Cassation et la quasi-inexistence de contentieux fait qu'il est difficile d'identifier les comportements qui sont couverts par cette notion.

Le Défenseur des droits a néanmoins, dans quelques décisions, qualifié certaines situations de harcèlement discriminatoire¹³⁸.

133 - Article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 « Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »

134 - Le rapport de la commission des affaires sociales du Sénat souligne que cette disposition pour laquelle aucune sanction pénale n'est prévue, est beaucoup plus large que la notion de harcèlement moral (L.1152-1 du Code du travail), puisqu'elle accepte que le harcèlement soit caractérisé par un acte isolé, qu'elle assimile le harcèlement à une discrimination et qu'elle retient la notion communautaire d'« environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » plutôt que celle de « dégradation des conditions de travail » perçue et appliquée de façon plus restrictive. Rapport n°253 (2007-2008) de Mme Muguette DINI, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 2 avril 2008

135 - http://www.travailler-mieux.gouv.fr/IMG/pdf/Harcèlement_moral_dgt_07-2010.pdf

136 - 3 conditions :

- des agissements répétés de harcèlement moral ;
- ces agissements intentionnels ou non, qui occasionnent une dégradation des conditions de travail
- la dégradation des conditions de travail qui « est susceptible » de causer un dommage au salarié soit en portant atteinte à ses droits et à sa dignité, soit par une altération de la santé physique ou mentale, soit par la compromission de son avenir professionnel. Ces effets peuvent être cumulatifs ou non

137 - « 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 salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, « telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations » notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement, [...] ..., en raison de son sexe, ... [...] »

138 - Délibération HALDE n°2009-401 du 14 décembre 2009 (jugement du CPH de Bobigny 21 mai 2010 n°F08/04589), (CA de Paris 18 décembre 2012, n°11/10654), également Décision n°2013-98 (harcèlement fondé sur l'origine, jugement du CPH de Saint-Nazaire du 16 décembre 2013, n°12/00130.



Cour d'appel de Paris ; 18 décembre 2012 ; S11/10654

Le Défenseur des droits a ainsi présenté ses observations devant la Cour d'appel de Paris visant à faire reconnaître que M^{me} M avait subi un « harcèlement discriminatoire » du fait de son sexe, en s'appuyant sur plusieurs éléments : un témoignage d'un collègue de M^{me} M qui affirme avoir entendu le supérieur hiérarchique de M^{me} M lui dire « que M^{me} B et M^{me} 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.

La Cour d'appel en a déduit, sur le fondement de l'article L. 1132-1 du Code du travail, que M^{me} M avait fait l'objet « d'une discrimination à caractère sexiste »

Ces exemples sont toutefois relativement isolés et un aperçu de la manière dont cette notion est définie et appliquée à l'étranger peut être utile pour cerner les contours de cette notion de harcèlement discriminatoire.

Quelques comparaisons étrangères de harcèlement fondé sur le sexe : Etats-Unis et Europe

ETATS-UNIS

Plusieurs affaires ont permis de préciser la notion de harcèlement fondé sur le sexe (ou harcèlement discriminatoire).

Affaire Price Waterhouse V. Hopkins (1989) : les juges concluent à une discrimination de la part d'un employeur qui a écarté la candidature d'une femme à une promotion en tant qu'associée, en raison de son comportement social agressif, masculin et de son apparence peu féminine, qui viole les prescriptions de la féminité traditionnelle. La discrimination est dans ce cas constituée par le traitement juridique moins favorable de l'employée, non pas en raison du harcèlement sexuel dont elle fait l'objet mais en raison de harcèlement fondé sur des stéréotypes sexuels.

Affaire Reeves v. CH Robinson Worldwilde, Inc¹⁴⁰ (2010) : est visé ici l'environnement sexiste de travail de Mme Ingrid Reeves, travaillant comme représentante de commerce, entre juillet 2001 et mars 2004, avec six collègues masculins. Pendant cette période, elle a entendu, sur son lieu de travail, des propos méprisants tenus sur les femmes qui étaient, de manière répétée, traitées de « bitch (chienne) », « whore » (pute), « fucking » (salope), et « cunt » (connasse) et qui, chaque matin, était obligée de subir une émission de radio écoutée par ses collègues, au cours de laquelle des propos dégradants sur les femmes étaient proférés. La Cour d'appel fédérale a considéré que des propos méprisants, tenus sur les femmes de manière répétée sur le lieu de travail, constituaient du harcèlement discriminatoire à raison du sexe. Elle écarte l'argument selon lequel les propos n'étaient pas dirigés directement contre M^{me} Reeves et n'étaient donc pas liés à son sexe parce que de tels propos étaient tenus avant son arrivée dans l'entreprise. Elle rejette également l'argument selon lequel les termes « bitch » et « whore » ne visent pas spécifiquement les femmes : « Il est évident que ces termes sont sexo spécifiques. Appeler un homme « bitch » vise à le diminuer précisément parce que c'est un terme qui diminue les femmes. Cela veut signifier que l'homme, objet de ces propos, est un sous homme, qu'il est efféminé et qu'il n'a rien à faire sur le lieu de travail. Cela revient à insulter un homme en le comparant à une femme et dès lors cela peut être vécu comme humiliant pour les femmes ». La cour considère que « M^{me} Reeves avait un droit à ne pas souffrir de ses conditions de travail qui étaient humiliantes, abusives, dégradantes et désavantageuses par rapport à ses collègues de l'autre sexe qui n'y étaient pas exposés ».

ROYAUME UNI

Le Code de pratiques statutaires élaboré par la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme en 2010¹⁴¹, qui vise à fournir aux individus, aux entreprises, aux employeurs et aux pouvoirs publics les informations dont ils ont besoin pour comprendre la Loi, explicite notamment la notion de harcèlement rapporté à un critère de discrimination visé dans la loi et propose une liste de ce que constitue un comportement non désiré : propos ou écrits abusifs, images, graffitis, gestes, expressions faciales, mimiques, plaisanteries, farces et tout agissement ou tout autre comportement physique affectant l'environnement de travail d'une personne. La perception du salarié-e doit être prise en compte : est discriminatoire ce qu'il/elle considère comme tel dans des agissements violant sa dignité ou créant un environnement intimidant. Deux exemples sont rapportés dans le code :

Exemple 1 : une électricienne, en face de ses collègues masculins, se fait dire par son superviseur que son travail est inférieur à la norme et que, en tant que femme, elle ne sera jamais compétente pour réaliser ce type de travail. Le superviseur va jusqu'à laisser entendre qu'elle devrait plutôt rester à la maison pour cuisiner et s'occuper de son mari. Pour la Commission, ce type de comportement ou de propos peut constituer du harcèlement lié au sexe sachant qu'une telle déclaration est, à l'évidence, non désirée. L'électricienne n'avait pas à prouver de manière explicite et expresse qu'elle n'était pas consentante pour que les faits soient réputés constitutifs d'un harcèlement lié au sexe.

139 - Cour d'appel de Paris du 18 décembre 2012, S 11/10654

140 - In the United States Court of Appeal for the eleventh circuit, n°07-10270, January 20, 2010

141 - Equality and Human Rights Commission, Equality Act 2010 Code of Practice, Employment Statutory Code of Practice, (2011) <http://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/documents/EqualityAct/employercod.pdf>

...

Exemple 2 : Lors d'une session de formation suivie par des travailleurs masculins et féminins, un formateur masculin fait un certain nombre de remarques de nature sexuelle au groupe dans son ensemble. Une travailleuse considère que les commentaires sont injurieux et humiliants pour elle en tant que femme. Le code de pratiques statutaires estime qu'elle serait en mesure de faire une réclamation pour harcèlement à raison du sexe, même si les remarques n'ont pas été spécifiquement dirigées contre elle. En 2010, en effet, la Cour d'appel du travail de Londres a, par exemple, considéré que le fait de soumettre une employée enceinte à des rumeurs au sujet de la paternité de son enfant à naître entrait dans la définition du harcèlement fondée sur le sexe dans ce qu'il a créé un environnement de travail intimidant, hostile, dégradant ou humiliant pour elle¹⁴².

Irlande

Dès 2002, l'Irlande a adopté un code de conduite de 27 pages portant spécifiquement sur les notions de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur un critère de discrimination (huit motifs de discrimination). Ce document apporte notamment des précisions sur trois champs :

- ▶ **L'impact du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur un motif de discrimination :** ce type de comportement pollue l'environnement de travail et peut avoir un effet dévastateur sur la santé, la confiance, le moral et la performance de ceux qui en font l'objet. L'anxiété et le stress ainsi générés peuvent conduire à des arrêts de travail ou des démissions. Il a également un impact négatif sur les témoins de ces agissements et, pour l'employeur, en termes de réputation de son entreprise ;
- ▶ **Des exemples d'actes ainsi perpétrés :** le harcèlement à raison du sexe inclut des conduites qui **dénigrent, ridiculisent ou intimident** un salarié en raison de son sexe mais aussi des insultes ou des abus dégradants la personne, l'isolement ou l'exclusion des activités sociales ou encore des pressions sur un salarié pour qu'il se comporte d'une manière qu'il considère inapproprié ;
- ▶ **Des conseils en matière d'actions à mettre en place au niveau de l'entreprise :** utilisation de termes très clairs et accessibles aux salarié-e-s pour dénoncer et rendre visible le phénomène en interne ; établissement d'une procédure de réclamation respectueuse de la personne qui témoigne et de la confidentialité de la mesure ; conseils sur la façon dont l'enquête doit être menée etc.

Autriche

La définition du harcèlement fondé sur le sexe (loi sur l'égalité de traitement autrichienne de 2004 amendée en 2014¹⁴³) a été précisée par la plus haute juridiction, dans un arrêt du 2 septembre 2008.

Contrairement au harcèlement sexuel, où la sphère physique et sexuel est violée, le harcèlement en raison du sexe vise la personne en raison de sa seule appartenance au sexe féminin ou masculin et de son genre, sans inclure de comportements sexuels.

Plusieurs formes de comportements désobligeants à l'égard d'une personne en raison de son sexe peuvent constituer du harcèlement fondé sur le sexe. Si certaines remarques spécifiques peuvent évidemment constituer des incidents en lien avec le sexe ou le genre de la personne (ex : blagues sur les blondes), d'autres incidents de nature humiliante, dégradante, malveillante ou abusive, en apparence neutres, doivent être examinés, en tenant compte du motif qui est à l'origine de ces incidents. Si ces incidents sont motivés par le fait que la personne est une femme ou un homme, alors, ils peuvent être constitutifs de harcèlement fondé sur le sexe.

Ainsi, non seulement les comportements ouvertement fondés sur les stéréotypes de sexe constituent du harcèlement fondé sur le sexe, mais également les comportements neutres, s'ils visent des personnes en raison de leur sexe et sont motivés par le sexe de la personne.

Cet instrument juridique, qualifié de harcèlement discriminatoire, nonobstant les difficultés d'usage évoquées plus haut, peut constituer une base tout à fait solide pour appréhender le sexisme ordinaire, à condition de la faire évoluer pour le rendre visible.

142 - Nixon v Ross Coates Solicitors [2010] EqLR 284 Employment Appeal Tribunal

143 - Equal Treatment Act : Federal law gazette I n 66/2004, as amended on 01 January 2014



6.3. Le droit de la santé et de la sécurité au travail : une entrée du sexisme ordinaire par les risques psychosociaux ?

L'employeur est tenu d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs, obligation qui s'étend aujourd'hui à tout ce qui touche au bien-être physique, mental, social des salariés¹⁴⁴. En effet, depuis la transposition de la directive-cadre du 12 juin 1989 en droit français, la construction normative en matière de santé et de sécurité au travail a contribué à renforcer la politique de prévention des risques professionnels en élargissant son champ d'action. La loi du 17 janvier 2002 a introduit dans le Code du travail la notion de « santé physique et mentale ». L'article L. 4121-1 du Code du travail fait obligation à chaque employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs¹⁴⁵.

Avec l'apparition de l'obligation de protection de la santé physique et mentale des salariés, de nouveaux facteurs ou catégories de risques ont émergé. Une nouvelle approche de la prévention s'est dessinée, notamment par la prise en considération des **risques psychosociaux**, dont le but dépasse l'objectif de sécurité et de protection de la santé des travailleurs, pour tendre vers la reconnaissance d'un bien-être au travail.

Bien que largement utilisée, la notion de risques psychosociaux n'a pas pour autant une acception claire et univoque dans l'usage qu'en font les acteurs sociaux. A cet égard, il convient de souligner que la notion de « risques psychosociaux » (RPS) n'est pas définie juridiquement et il n'existe, dans le Code du travail, aucune occurrence de cette expression.

Selon le ministère du Travail, cette notion recouvre en réalité des risques professionnels d'origine et de nature variée, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et ont, par conséquent, un impact sur le bon fonctionnement des entreprises. On les appelle « psychosociaux » car ils sont à l'interface de l'individu (le « psycho ») et de sa situation de travail¹⁴⁶.

La signature d'accords-cadres européens, l'un sur le stress au travail (8 octobre 2004), l'autre sur le harcèlement et la violence au travail (26 avril 2007) ont contribué à identifier les risques psychosociaux. Ces accords ont donné lieu à la signature de l'ANI du 2 juillet 2008¹⁴⁷ relatif au stress au travail et celui du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail. Ces dispositifs n'ont toutefois pas un caractère coercitif, faute de mesures contraignantes, et constituent des sortes de codes de bonne conduite.

a. Une référence aux violences sexistes et aux stéréotypes de sexe

Dans l'ANI sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010, il est fait référence aux violences sexistes sur le lieu de travail : « La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique ».

La nécessité de lutter contre les stéréotypes est également soulignée avec force au sein d'un paragraphe consacré aux violences faites aux femmes¹⁴⁸ : « En ce qui concerne plus particulièrement les violences faites aux femmes, **la persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel** nécessitent une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politiques de prévention et d'accompagnement dans les entreprises. Il s'agit notamment **d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail**. Une telle démarche s'inscrit (...) dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail, au travers de situations de harcèlement et de violence au travail ».

Par ailleurs, l'ANI du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, en son article 7, réaffirme la nécessité de lutter contre les stéréotypes sexués qui font obstacle à la

144 - C'est ce que souligne la CJCE dans un arrêt du 12 nov.1996, Aff C-84/94, Royaume-Uni c/Conseil

145 - L'article L. 4121-1 du Code du travail fait obligation à chaque employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes

146 - Site du ministère du Travail

147 - Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

148 - Au sens du BIT la violence au travail s'entend de « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail :

- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement ;

- la violence au travail externe est celle qui s'exprime entre les travailleurs (et le personnel d'encadrement) et toute personne présente sur le lieu de travail. »

mixité et au déroulement de carrière. En outre, il définit la qualité de vie « comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, [...] » (article 1^{er}) et il invite à définir des indicateurs de la qualité de vie au travail, pour identifier les phénomènes et mesurer des évolutions dans le temps, au plus près des réalités de l'entreprise et de la situation des salarié-e-s¹⁴⁹. Parmi ces indicateurs, figure le domaine de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle et de la mixité des emplois.

Mais, s'il apparaît que, dans les textes, la question des risques professionnels liés à l'environnement de travail, aux relations de travail sont prises en compte, la question de l'impact des stéréotypes sur les comportements des salarié-e-s au jour le jour dans les relations entre les femmes et les hommes, et donc du sexisme ordinaire, n'est pas clairement posée.

Or, le sexisme ordinaire, même de faible intensité ou peu visible lorsqu'il se cache derrière des rapports sociaux institués¹⁵⁰, n'est pas sans conséquence sur la santé des femmes, qui en font majoritairement l'objet, et sur le bien-être des salarié-e-s. La question est bien de savoir s'il doit, dès lors, être considéré comme un risque professionnel.

b. Une non prise en compte explicite du sexisme ordinaire

Si le sexisme ordinaire est indiscutablement un facteur de risques pour le bien-être des salarié-e-s (Lagabrielle¹⁵¹), celui-ci n'est pas pris en compte explicitement dans les textes relatifs à la prévention des risques professionnels. Le harcèlement discriminatoire (ou harcèlement à raison du sexe), qui, comme le harcèlement moral et le harcèlement sexuel, est susceptible de porter atteinte à la dignité du salarié ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, n'est pas visé à l'article L. 4121-2 du Code du travail décrivant les obligations de l'employeur en matière de risques psycho sociaux¹⁵².

En Belgique, au contraire, la loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août relative au bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psycho sociaux inclut, dans la définition juridique des risques psycho sociaux, la violence et le harcèlement moral ou sexuel mais également le harcèlement discriminatoire au travail.

On peut regretter cette non prise en compte en France car l'employeur est tenu d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs, notamment par des actions de prévention¹⁵³ et de formation, qui seraient utiles à la mise en visibilité des manifestations de sexisme ordinaire. Cette obligation s'étend aujourd'hui à tout ce qui touche au bien-être physique, mental, social des salarié-e-s¹⁵⁴. Dans le cadre de l'établissement de son plan de prévention, l'employeur qui doit prendre en compte les facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, pourrait élargir cette prise en compte au harcèlement discriminatoire.

Au terme de cette analyse, il apparaît que, malgré un cadre législatif très complet qui prohibe les discriminations dans toutes leurs composantes, incluant le harcèlement et les violences, le sexisme ordinaire n'est pas correctement appréhendé. Certes, l'émergence en droit européen de la notion de harcèlement fondé sur le sexe et, en droit interne, d'agissements en raison du sexe, pourrait nous aider à qualifier juridiquement certaines formes de sexisme ordinaire. Mais, l'absence de jurisprudence et la méconnaissance totale de cet instrument, non codifié de surcroît, le caractère flou et imprécis de la terminologie retenue, maintiennent l'invisibilité du sexisme et montrent bien la difficulté de cet outil, s'il reste inchangé, à rendre compte de ce qui se joue dans les relations interpersonnelles entre les femmes et les hommes. Ce qui ressort fortement, c'est que le langage normatif utilisé ne reflète pas la réalité des situations vécues. L'initiative de la Belgique d'incriminer le « sexisme » en tant que tel vise précisément à utiliser une terminologie qui le sorte de cet enfouissement délétère.

Pour toutes ces raisons, il est essentiel que, parallèlement aux approches juridiques, une analyse soit menée sur les stratégies de régulation des relations interpersonnelles entre les femmes et les hommes, éventuellement mises en œuvre au sein des entreprises, soit en amont, soit en aval des manifestations de sexisme.

149 - Les indicateurs de perception des salariés, de fonctionnement et de santé au travail, peuvent relever des huit domaines suivants : relations sociales et de travail, contenu et qualité du travail, environnement physique de travail, réalisation et développement professionnel, égalité de traitement entre les femmes et les hommes, conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, mixité des emplois et modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail

150 - Christine Lagabrielle, *Le sexisme*, Le dictionnaire sur les risques psychosociaux, janvier 2014

151 - *ibidem*

152 - L'article L. 4121-1 du Code du travail fait obligation à chaque employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :
1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ; 2° Des actions d'information et de formation ; 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes

153 - Conformément à l'article L. 4121-2 du Code du travail, les employeurs doivent donc mettre en œuvre des actions de prévention fondées sur 9 principes généraux.
1° Eviter les risques ; 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; 3° Combattre les risques à la source ; 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ; 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ; 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ; 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 ; 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ; 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs

154 - C'est ce que souligne la CJCE dans un arrêt du 12 nov.1996, Aff C-84/94, Royaume-Uni c/Conseil



TROISIÈME PARTIE

LES INSTRUMENTS
DE RÉGULATION
ET DE SENSIBILISATION
MIS EN ŒUVRE
AU SEIN DES ENTREPRISES

Insensibilité au sexisme





L'entreprise dispose d'une panoplie d'instruments, contraignants ou volontaires, qui devraient lui permettre de favoriser une culture d'entreprise exempte d'attitudes ou de comportements à caractère sexiste. Ainsi en est-il du règlement intérieur, document essentiel au bon fonctionnement de l'entreprise, ou encore du label égalité qui exige des actions de lutte contre les stéréotypes de sexe. Le développement de codes d'éthique dans les grandes entreprises, ces dix dernières années, témoignent de la volonté de celles-ci de s'inscrire dans une dynamique de responsabilité sociale visant à instaurer des principes

de bien vivre ensemble et à favoriser la mise en place d'un cadre de travail respectueux. De nombreuses enquêtes et baromètres internes sont là pour mesurer le climat de l'entreprise et des instances diverses de même que des outils développés par les partenaires sociaux se préoccupent des relations intragroupes.

L'objet de cette présente partie est donc d'examiner si ces différents outils à disposition des entreprises prennent en compte la question du sexisme.

I. LES INSTRUMENTS DE RÉGULATION DANS L'ENTREPRISE

Le règlement intérieur et les codes d'éthique, même si le statut de ces derniers reste souvent imprécis, constituent des outils internes susceptibles d'instaurer une culture non sexiste au sein de l'entreprise, avec son corollaire, le pouvoir de sanction de l'employeur.

1.1. Le règlement intérieur : un outil de régulation des relations entre les femmes et les hommes au travail sous exploité

Le règlement intérieur, « acte réglementaire de droit privé », obligatoire dans les entreprises ou les établissements employant habituellement au moins 20 salariés, est élaboré de manière unilatérale par l'employeur. Son pouvoir normatif est cependant encadré par la loi¹⁵⁵ et son contenu strictement délimité¹⁵⁶. Les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales

et permanentes dans les matières relevant du règlement intérieur sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérés comme des adjonctions à celui-ci et soumises aux mêmes dispositions (L. 1321-5 du CT).

Certaines clauses sont obligatoires. Ainsi en est-il des clauses sur la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité, sur les conditions dans lesquelles le salarié peut être appelé à participer au rétablissement de conditions de travail protectrices et sur les règles générales et permanentes relatives à la discipline (L. 1321-1 du Code du travail). Mais le règlement intérieur doit également « rappeler » les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le Code du travail (L. 1321-2 du Code du travail). Il n'en est pas de même pour les discriminations car aucune disposition n'impose de faire figurer obligatoirement l'interdiction des discriminations et il est simplement prévu que le règlement intérieur, en lui-même, ne peut contenir de dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail (L. 1321-3 du Code du travail)¹⁵⁷.

155 - Michel Miné, Daniel Marchand, Le droit du travail en pratique, 26^e édition, Référence, Eyrolles, 22 janvier 2014.

156 - Loi Auroux du 4 août 1982 sur « les libertés des travailleurs dans l'entreprise ».

157 - Le règlement intérieur ne peut contenir :

- 1° Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;
- 2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;
- 3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

a. Une accroche possible du sexisme ordinaire dans les mesures de discipline ?

Il ressort que, parmi les différents types de mesures qui doivent figurer dans le règlement intérieur¹⁵⁸, celle concernant les **règles générales et permanentes relatives à la discipline**, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur, permet de saisir la question des relations de travail entre les salarié-e-s, à travers le respect des normes de conduites imposées par l'employeur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

Toutefois, il n'existe pas de définition légale de la discipline. Selon l'Administration, les règles relatives à la discipline sont celles qui sont nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise, pour assurer « **la coexistence entre les salariés** et atteindre l'objectif économique qu'elle s'est fixée¹⁵⁹ ». Ces règles doivent être des « obligations, interdictions ou limitations de faire dont le non-respect expose à l'application de sanctions ». Ainsi, généralement, le règlement intérieur, dans le cadre du volet « discipline générale », rappelle que, dans le cadre de l'exécution de son travail, le personnel est tenu de respecter les instructions de ses supérieurs hiérarchiques, ainsi que l'ensemble des instructions prescrites par l'entreprise et diffusées par voie de note de service et d'affichage. Il porte notamment sur les horaires de travail, l'accès des locaux, la tenue vestimentaire etc. Des dispositions portant sur le comportement et l'attitude générale attendus des salarié-e-s dans le cadre des relations de travail peuvent aussi exister mais le trop faible nombre de règlements intérieurs en ligne sur internet rend malaisée la recherche de la fréquence de ce type de dispositions.

Un rapide examen, non exhaustif, de quelques règlements intérieurs met en évidence leur très grande hétérogénéité du point de vue de la prise en compte d'éléments comportementaux. Ainsi l'on peut trouver dans certains règlements intérieurs une obligation :

- ▶ de « **faire preuve de correction dans son comportement** et dans sa tenue vestimentaire **vis-à-vis de ses collègues**, de la hiérarchie et de la clientèle ». [...] « Ses rapports [celui du salarié] dans le cadre de son activité professionnelle avec la clientèle, les fournisseurs, la hiérarchie, **ses collègues**, ne doivent pas être de nature à nuire à l'image de l'entreprise ou aux relations de travail au sein de l'entreprise » (BNP Paribas) ;

- ▶ « d'observer **dans ses rapports à l'intérieur de l'établissement** des règles de **politesse**, de moralité et convenance » (SERCA, distribution Casino France).

Des interdictions sont également formulées :

- ▶ « Sont interdits tous actes contraires aux lois et règlements en vigueur, aux bons rapports entre membres du personnel (art.15) ». « Toute violence, menace, tentative de violence à l'encontre des personnes ou des biens constitue une faute grave ou lourde (art.16) ». « Est passible d'une sanction disciplinaire quiconque aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un salarié, en raison de son origine, de son sexe. Il en sera de même pour les propos homophobes, **sexistes**, xénophobes ou racistes (art.24)(PEUGEOT CITROEN Automobiles établissement de Poissy) » ;
- ▶ « Chaque salarié doit respecter les règles élémentaires de savoir-vivre et de savoir-être en collectivité. Les rixes, injures, insultes, comportements agressifs, incivilités sont interdits dans l'entreprise. Il en est de même, a fortiori, de tout agissement raciste ou discriminatoire au sens des dispositions du code du travail et du code pénal » (modèle de règlement intérieur proposé par la Fédération nationale de l'Habillement).

Ainsi, il apparaît que les règles de discipline portant sur les relations interpersonnelles entre salarié-e-s varient considérablement d'un règlement intérieur à l'autre. Certaines imposent de « bien se comporter » usant de formulations très générales ; d'autres vont jusqu'à préciser que tout salarié ayant un comportement discriminatoire ou tenant des propos sexistes sera passible d'une sanction disciplinaire.

Toutefois, l'absence de vision globale sur le contenu des règlements intérieurs fait qu'il est difficile de savoir si ceux comportant une référence à l'interdiction de comportements discriminatoires ou injurieux à l'égard d'une personne en raison de son sexe constituent des exemples isolés. De manière générale, il semble que les règlements intérieurs ne comportent pas de règles sexo-spécifiques, ni de référence aux relations de travail entre les femmes et les hommes et l'utilisation du terme de « salariés » ou « collègues », renvoyant au masculin neutre, est privilégiée.

Les dispositions du règlement intérieur relatives à la discipline sont donc, dans leur rédaction ou formulation, généralement insensibles au genre¹⁶⁰.

158 - 1° Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 ; 2° Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ; 3° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur

159 - Le règlement intérieur, édition Tissot

160 - Cette conclusion est confortée par les contacts pris avec quelques entreprises.



b. Une accroche possible du sexisme ordinaire dans les dispositions relatives au harcèlement sexuel ?

Le règlement intérieur « rappelle les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le présent code » (L. 1321-2 du Code du travail). Compte tenu de la possibilité de cibler des manifestations de sexisme ordinaire au sein même du harcèlement sexuel, une bonne prise en compte de celui-ci dans le règlement intérieur semble essentielle.

Au-delà des définitions du harcèlement sexuel, déjà évoquées ci-dessus, le Code du travail précise le devoir de prévention et de publicité de l'employeur en la matière¹⁶¹. Or, l'examen des règlements intérieurs montre qu'au-delà de la non prise en compte, sauf exception, de la nouvelle définition du harcèlement sexuel, le rappel des dispositions légales est incomplet dans la majorité des cas. N'est visée que l'interdiction de mesures de représailles et non le harcèlement sexuel en tant que tel. Parmi les règlements intérieurs examinés, seul le modèle de règlement intérieur proposé par la Fédération de l'habillement, mis à jour en novembre 2012, reprend intégralement les dispositions relatives au harcèlement sexuel.

Outre le fait qu'il conviendrait de s'assurer que l'ensemble des règlements intérieurs des entreprises ont bien été mis à jour en introduisant les nouvelles dispositions de la loi sur le harcèlement sexuel entrées en vigueur en 2012, il apparaît essentiel que soit précisée l'obligation faite à l'employeur de s'engager à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir, mais aussi « mettre un terme et

sanctionner » les faits de harcèlement sexuel, au regard des nouvelles dispositions de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Deux questions se posent à cet égard :

- L'introduction du harcèlement discriminatoire dans le règlement intérieur

A ce jour, la disposition introduite au 1° de l'article 1 de la loi du 27 mai 2008 relative au **harcèlement discriminatoire** ne figure pas dans les clauses devant obligatoirement figurer dans le règlement intérieur.

En Belgique au contraire, le règlement de travail doit obligatoirement, depuis le 1^{er} septembre 2014, comprendre des dispositions relatives à la prévention des risques psychosociaux définis ainsi dans la loi : « *on entend par risques psychosociaux au travail : la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger* » (article 32/1)¹⁶². Le règlement de travail doit également contenir, outre des dispositions sur le harcèlement sexuel, des dispositions relatives à la prévention du harcèlement moral¹⁶³.

La question de l'introduction du harcèlement discriminatoire dans les clauses devant obligatoirement figurer dans le règlement intérieur peut donc être posée.

161 - Article L1153-1 et sq.

Article L.1153-1

Aucun salarié 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.

Article L1153-2 Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article L1153-3 Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Article L1153-4

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

Article L1153-5

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du Code pénal.

Article L1153-6

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire

162 - Chapitre Vbis. Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. La loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail

163 - *harcèlement moral au travail* : ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits. Ces conduites peuvent notamment être liées au sexe, [...]

- La publicité faite au règlement intérieur

Aujourd'hui, peu de salarié-e-s prennent vraiment connaissance du règlement intérieur. La simple obligation d'affichage du règlement intérieur à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche (article R. 1321-1 du Code du travail) est donc sans doute insuffisante. Aucun texte ne fait obligation à l'employeur de remettre le règlement intérieur en main propre afin de s'assurer que les salariés en ont bien pris connaissance, même si des pratiques de communication du règlement intérieur à chaque nouveau salarié, lors de son embauche ou de son entrée dans la compagnie (ex : règlement intérieur d'Air France), ont pu être repérées.

A cet égard, il convient une fois de plus de souligner qu'en Belgique : « Chaque travailleur doit recevoir une copie du règlement au moment où il entre en service (ainsi que chaque modification apportée à celui-ci). Il s'agit là d'une obligation absolue, car, à défaut, les travailleurs ne sont pas liés par les dispositions contenues dans le règlement de travail. L'employeur a donc tout intérêt à posséder une preuve écrite de cette remise.¹⁶⁴ »

Alors que le règlement intérieur, instrument essentiel du vivre ensemble, pourrait favoriser la mise œuvre de règles minimum de respect dans les relations entre les femmes et les hommes au quotidien et permettre de prévenir la survenance de comportements irrespectueux entre les femmes et les hommes, susceptibles d'entraîner une dégradation des conditions de travail et de porter atteinte à la dignité, il semble donc sous utilisé à deux niveaux :

- au niveau de son contenu et de la prise en compte de l'interdiction du harcèlement sexuel et des comportements sexistes ;
- au niveau de la publicité qui en est faite et de son appropriation par les salariés.

Il ressort de cette analyse que la présence de dispositions interdisant explicitement les comportements sexistes dans le règlement intérieur pourrait permettre à l'employeur d'imposer ou d'afficher sa volonté de construire une culture d'entreprise exempte de sexisme.

1.2. Les codes d'éthique : des outils en pleine expansion mais muets sur le sexisme ordinaire

De nouveaux instruments présents dans les entreprises tels que les codes ou chartes d'éthiques¹⁶⁵ se multiplient depuis quelques années sous des formes variées¹⁶⁶. Les codes d'éthiques sont « des documents d'entreprise s'inscrivant dans le prolongement des actions menées dans le domaine de la responsabilité sociale, du développement durable et d'une meilleure éthique des affaires, et ayant pour but de rappeler des obligations et d'organiser la prévention de nouveaux risques (conflits d'intérêts, corruption, dommages à l'environnement) » (arrêt Chicard, Conseil d'État, 11 juin 1999, n°195706).

Phénomène massif né aux États-Unis au début des années 1970, et se présentant sous des formes très hétérogènes, il semble que ces codes prennent très peu en compte la question des relations interpersonnelles entre les femmes et les hommes. Des développements plus fournis sur l'évolution et le contenu de ces codes d'éthique figurent en annexe 3.

Pour analyser cette question le CSEP a décidé d'étudier 25 codes français de sociétés du CAC 40 et dix codes de grandes entreprises américaines. La grille d'analyse figure en annexe 4. A noter que sept entreprises françaises de notre échantillon possèdent le label Egalité et/ou Diversité délivré par l'AFNOR.

Une organisation syndicale tient toutefois à rappeler, avant toute analyse, dans ce rapport, de la façon dont le sexisme pourrait être prise en compte dans ces codes d'éthique, que ces derniers sont le plus souvent élaborés sans concertation avec les partenaires sociaux. Ils peuvent soit se résumer à des déclarations de bonnes intentions, soit comporter des dispositions normatives relevant du domaine du règlement intérieur sans en adopter pour autant la rigueur de la procédure (passage devant le comité d'entreprise (CE) voire le CHSCT).

Il importe donc d'analyser la place accordée au sexisme dans ces nouveaux instruments et la valeur juridique des dispositions prévues par les codes d'éthique, compte tenu de l'articulation entre ces codes et les dispositions du Code du travail relatives au règlement intérieur et au droit disciplinaire.

164 - <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=397>

165 - *Chartes d'éthique, alerte professionnelle et droit du travail français : état des lieux et perspectives*, P-H Antomattei et P. Vivien, janvier 2007, Rapport au ministre délégué à l'Emploi, au Travail et à l'insertion professionnelle des jeunes, Documentation Française

166 - Toute cette partie a été produite par Lydia Ghozlane, stagiaire de Sciences-Po auprès du CSEP



Pour ce faire, le CSEP a décidé d'analyser un certain nombre de codes d'éthique. L'étude porte sur 25 codes français de sociétés du CAC 40 et dix codes de grandes entreprises américaines. La grille d'analyse figure en annexe. A noter que sept entreprises françaises de notre échantillon possèdent le label Egalité et/ou Diversité délivré par l'AFNOR.

a. Un désert sur la question des relations entre les femmes et les hommes au travail

Deux constats peuvent être ici formulés :

1 - Un traitement des relations intragroupes essentiellement par le biais de la discrimination et du harcèlement sexuel

D'une manière générale, dans les codes américains et français, les relations intra-groupes, comprenant les relations entre les femmes et les hommes, sont présentes dans les parties dédiées à l'interdiction de la discrimination et du harcèlement sexuel. Sinon, ce sont les parties dédiées à « l'égalité des chances et la diversité » et les parties intitulées « respect et dignité » qui abritent ces préoccupations.

La question de la discrimination fondée sur le sexe, plus précisément sur le « genre et l'expression du genre », expression souvent utilisée, et celle du harcèlement sexuel sont traitées dans 18 codes de notre échantillon du CAC 40. Mais, trois seulement apportent des éléments de définition sur la discrimination fondée sur le sexe en faisant la distinction entre la discrimination directe et indirecte. Neuf y font référence mais sans la définir. Six se contentent d'un rappel de principes : « VINCI a pour principe de n'opérer aucune discrimination, pour quelque cause que ce soit, à l'embauche et dans les relations de travail (VINCI) ».

Même absence de définition en ce qui concerne le harcèlement sexuel puisque, sur les onze codes qui l'évoquent, seulement deux apportent quelques éléments de définition : « Le harcèlement peut, par exemple, prendre la forme d'un comportement à connotation sexuelle envers une personne non consentante, de menaces ou d'une intimidation physique, de commentaires, de plaisanteries ou d'insultes humiliants (AIRBUS) ». Mais les codes d'éthique français ne font jamais référence au harcèlement fondé sur le sexe.

2 - Une quasi inexistence de la mention du sexisme

Le recours au terme sexisme ou sexiste

Les codes américains

Sur les dix codes américains de notre échantillon, un seul utilise le terme « sexism » quand il s'agit de proscrire les blagues et commentaires sexistes et racistes mais n'apporte cependant pas d'éléments de définition sur ce qu'est le sexisme. Deux codes de l'échantillon évoquent des attitudes caractérisant le sexisme ordinaire à l'aide d'exemples mais sans le nommer, alors que le racisme est très fréquemment évoqué et illustré. C'est le cas de l'entreprise Miliken and Company. « Billy a l'habitude de raconter des blagues offensives – blagues sexuelles (sexjokes), blagues raciales, des blagues dénigrantes sur tout le monde ». L'entreprise JP Morgan Chase interdit également les blagues dites « offensantes », qui s'appliquent à « tout type de discrimination » et donne pour seul exemple les blagues racistes. Elle définit par ailleurs ce que peut être « un comportement inapproprié » : « un comportement inapproprié peut se produire entre membres du même sexe et/ou avec le sexe opposé. Il peut être évident ou subtil et comprend des avances sexuelles, les demandes de faveurs sexuelles, une attitude verbale ou non verbale, le contact physique de nature sexuelle qui interfère déraisonnablement avec le rendement au travail et crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant ». Si la majeure partie de cette définition relève plutôt de la conception du harcèlement sexuel, la notion de comportement inapproprié subtil reste ambiguë et s'approche du sexisme ordinaire.

Les codes français

Sur les 25 codes français, un seul (Sanofi) emploie le terme « sexiste » à travers un exemple donné dans la partie dédiée au « Respect des personnes » prohibant la discrimination : « L'un de mes collègues, en poste à l'étranger, ne cesse de parler de manière sexiste d'une personne de notre équipe et ne fait ouvertement preuve d'aucune considération pour elle. Mise à part l'influence négative de cette situation sur notre ambiance de travail, je me sens embarrassé par son attitude. Que dois-je faire ? » Là encore, aucune précision n'est apportée à ce qu'il faut entendre par « parler d'une manière sexiste d'une personne » ou encore « ne faire ouvertement preuve d'aucune considération pour la personne ».

Un recours inégal à l'interdiction des blagues sexistes

Dans notre échantillon, on observe également qu'aucun code français n'interdit les blagues sexistes ou racistes, à la différence des codes américains. En revanche, un code (L'Oréal) prohibe l'homophobie et les blagues portant sur l'orientation sexuelle.

Toutefois, deux codes interdisent les blagues dites « offensantes » sans préciser leur caractère. C'est le cas de l'entreprise CISCO, à travers un exemple : « Que faire si j'ai reçu un email que je n'étais pas censé recevoir et qui comprenait des blagues très offensantes ? Si ce n'était pas à moi de le lire, est-ce du harcèlement ? ». La réponse apportée dans le code interdit clairement ce genre de pratiques : « Les blagues offensantes envoyées par messagerie de l'entreprise, indépendamment de leur destinataire, n'ont aucune place dans un milieu de travail qui valorise la dignité et le respect de chaque employé ». De même, McDonald's interdit, par le biais d'un exemple les blagues dites de « mauvais goût », sans en préciser cependant la nature. « Plusieurs collègues font souvent des plaisanteries de mauvais goût, mais je n'ose pas leur dire que ces plaisanteries sont offensantes pour moi. Est-ce que McDonald's autorise ce type de chose? ».

Quelques initiatives intégrant les relations femmes-hommes et le sexisme

Citons à cet égard un exemple récent de charte adoptée par un réseau d'entrepreneurs, « la charte des bonnes relations humaines » initiée en 2009¹⁶⁷ avec le soutien du ministère du Travail, d'associations patronales et d'anciens élèves de Grandes Ecoles. Elle propose un ensemble d'attitudes à adopter au sein de l'entreprise par toutes les personnes qui y travaillent (vis-à-vis de soi et des autres), par les managers (vis-à-vis de leur équipe) et par le dirigeant (vis-à-vis de tous les collaborateurs de son entreprise)¹⁶⁸, lequel doit donner le ton : « **Commençons par faire plus de place au féminin** : c'est une des voies pour mieux accueillir les différences et éviter les modèles de domination et d'exclusion et les postures de toute puissance ».

L'avancée est notable mais l'ambiguïté de l'expression « faire plus de place au féminin » de même que l'imprécision sur la question de la domination plaident pour que cet outil soit largement revu afin d'y inclure la question des relations entre les femmes et les hommes.

C'est encore aux Etats-Unis que l'on peut trouver des exemples prenant en compte les relations femmes/hommes dans ce qui est appelé des « employee handbooks (manuel de l'employé) », sorte de document contractuel qui édicte des comportements à suivre et qui, soit coexistent aux côtés des codes d'éthique, soit sont publiés seuls, en l'absence de codes d'éthique. La liste des attitudes et comportements non désirés, au titre du harcèlement sexuel, peut être très fournie : épithètes, blagues ou commentaires offensants, stéréotypes négatifs, remarques ou avances sexuelles, invitations, commentaires, fait de montrer des photographies, posters, cartoons, dessins ou gestes à caractère sexuel, attouchements involontaires ou interférant avec le travail, fondés sur le sexe, race, ou sur un autre motif, fait de menacer et soumettre quelqu'un à des requêtes sexuelles¹⁶⁹.

Ainsi, ces codes et chartes éthiques constituent, sans nul doute, en raison de leur flexibilité, un outil précieux à même d'intégrer des éléments nouveaux de prise en compte du sexisme. Reste qu'ils posent toutefois un problème de droit au regard de leur statut et des prescriptions qu'ils émettent.

d. Une valeur ambiguë accordée à ces codes par les entreprises : entre droit dur et droit mou ?

Une grande similitude avec le règlement intérieur

Les dispositions contenues dans ces codes semblent osciller entre ce que l'on peut appeler du droit dur (hard law) et du droit mou (soft law). L'éthique d'entreprise, qui se décline sous le volet de la responsabilité sociale, ne consiste pas seulement à exprimer des valeurs mais est devenue une source affichée de règles comportementales précises, qui concernent singulièrement les salarié-e-s et peuvent entraîner des sanctions disciplinaires. Unilatéralement déterminées par l'employeur, ces règles comportementales sont parfois suspectées de vouloir s'affranchir des dispositions légales relatives au pouvoir réglementaire du chef d'entreprise, tant est grande leur similarité avec les dispositions des règlements intérieurs.

Ainsi se développe ce que Brigitte Pereira¹⁷⁰ appelle « le paradoxe éthique ». Les codes, en effet, intègrent de nouvelles obligations, parfois sous couvert de culture d'entreprise ou de communication externe. Or, toute

167 - François Bouyer, fondateur de BeThe1 (cabinet de recrutement), Pierre Hurstel, auteur du livre *L'entreprise réparatrice* et Samuel Rouvillois, auteur de livre *Le travail a visage humain*

168 - Plusieurs réseaux d'entrepreneurs ont souhaité soutenir et relayer cette charte aux côtés du ministère du Travail : Croissance Plus, le Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprise (CJD), Entreprise et Progrès, la Fondation Ecophilos et la Commission Coaching et Networking de l'association française des anciens de Harvard Business School.

169 - SODEXO employee handbook : I acknowledge that I have received a copy of the Sodexo Employee Handbook effective August 2013. I also agree that I have reviewed, understand and will follow the policies in this Handbook. I understand that this Handbook supersedes any previous handbooks and any previous policies or procedures on the subjects in this Handbook, if different, are replaced by the terms of this Handbook. Further, I acknowledge that this Employee Handbook is not a contract of employment, does not create any contractual commitment by the Company, and that the Company reserves the right in its discretion to modify or discontinue any of the provisions in this Employee Handbook or to decide that they do not apply, or how they may apply to a given case.

170 - B. Pereira, *Chartes et codes de conduite : le paradoxe éthique*, Gérer et comprendre, décembre 2007, n°90.



modification du règlement intérieur suppose le respect des dispositions légales relatives à la présentation du document au comité d'entreprise. C'est le sens du jugement du Tribunal de grande instance de Nanterre dans un arrêt de 2004 : « Le code de conduite et les instructions adjointes constituent des prescriptions générales et permanentes... et constituent, à l'évidence, une modification du règlement intérieur ». Ainsi, si les codes d'éthiques apparaissent comme des outils de communication ambivalents, leur nature juridique reste difficile à cerner tant la frontière avec le droit dur est floue. « La multiplicité des droits sociaux et des contextes juridiques transforme ces documents éthiques en instruments promoteurs de législations nouvelles¹⁷¹ ».

De plus en plus, ces codes sont considérés comme des documents à valeur normative de première importance. On peut citer l'exemple de l'entreprise Caterpillar : « ce code de conduite est le document le plus important de l'entreprise ». Pour Sanofi-Aventis, « Le Code d'éthique définit les principes clés pour le développement et la construction de Sanofi-Aventis ». Quant à L'Oréal, la charte éthique est présentée sur Internet comme sa « Constitution ». Seules 8 % des entreprises de notre échantillon précisent que « le présent Code ne se substitue pas aux principes et règles émanant d'autres règlements et procédures internes en vigueur au sein du Groupe ».

Une tentative de régulation de ces codes

C'est la raison pour laquelle l'administration du travail, dans une circulaire de 2008¹⁷², propose un « guide de contrôle des codes de conduite » qui analyse les normes s'adressant aux salarié-e-s, dans chaque thème abordé par les entreprises, au regard du règlement intérieur et notamment de l'article L.1321 du Code du travail. L'enjeu est de voir dans quelle mesure certaines normes, présentes dans les codes d'éthiques, relèvent du champ du règlement intérieur et, constituant dès lors une adjonction, devraient faire l'objet d'une consultation du CE.

Des exemples sont ainsi donnés qui opposent des dispositions recourant au champ lexical de l'obligation, comme les verbes « proscrire » ou « devoir » (par exemple : « Proscrire les attitudes de mépris, d'exclusion, les comportements racistes, antisyndicaux et antiféministes »), qui sont de l'ordre du champ du règlement intérieur, et des dispositions relevant du champ lexical de la tolérance, du respect d'autrui et du consensus, avec des verbes comme

« respecter », « rechercher à tout moment l'équité », qui ne sont pas de l'ordre du règlement intérieur.

e. L'engagement des salarié-e-s à se conformer aux codes d'éthique

La valeur normative de ces codes est d'autant plus sensible qu'il est demandé parfois aux salarié-e-s de signer le code après en avoir pris connaissance. Cette pratique est beaucoup plus fréquente aux Etats-Unis où la réglementation en droit du travail est très différente, et qui n'impose pas de règlement intérieur. Ainsi les salarié-e-s doivent-ils signer les « Employees Handbook » évoqués ci-dessus, qui comportent notamment l'interdiction pour les employés « d'effectuer un harcèlement sexuel ou basé sur la race ou un autre motif et de faire des **blagues sexistes** ou racistes et des **remarques sexistes** ou racistes¹⁷³ ».

Ce recours à une signature est intéressant car il conduit à un engagement des salarié-e-s à suivre ces règles de comportement mais la fragilité juridique de ces documents, invite, si l'on était tenté de suivre ce modèle, à prendre des garanties supplémentaires.

1.3. Les dispositifs d'alerte professionnelle mis en œuvre au sein des entreprises : des modes d'expression utiles pour le sexisme ordinaire ?

De nombreuses entreprises ont mis en place, singulièrement au sein des chartes d'éthique, des systèmes de traitement des réclamations liées à la discrimination (dispositifs d'alerte professionnelle¹⁷⁴), pratique américaine issue de la loi Sarbanes-Oxley de 2002, qui impose à toute entreprise cotée en bourse de mettre en place des procédures d'alerte en matière comptable.

En France, ces « dispositifs d'alerte professionnelle dédiés aux discriminations »¹⁷⁵ peuvent prendre la forme de **cellules d'écoute¹⁷⁶ et de traitement des plaintes et réclamations**. Les employeurs peuvent choisir d'externaliser tout ou partie de la cellule d'écoute ou de traitement des réclamations à un prestataire. Ces dispositifs s'ajoutent aux voies classiques, notamment le droit d'alerte des délégués du personnel, conformément aux dispositions de l'article L. 2313-2 du Code du travail (cf infra)

171 - Brigitte Pereira, ibidem

172 - Circulaire DGT n°2008-22 du 19 novembre 2008 relative aux chartes éthiques, dispositifs d'alerte professionnelle et au règlement intérieur

173 - SODEXO employee handbook.

174 - Voir, pour toutes ces analyses, le guide de l'ORSE/ AFMD, Les systèmes de traitement des réclamations liées à la discrimination, Septembre 2013

175 - Rapport ORSE précité

176 - Les organismes qui candidatent pour l'obtention du "label diversité" doivent se conformer à un cahier des charges défini par l'AFNOR certification, qui préconise la mise en place d'outils permettant d'"identifier les plaintes et réclamations internes ou externes" et d'assurer la traçabilité des signalements des salariés victimes de discriminations.

Des exemples précis et riches en enseignement

Quelques exemples, tirés le plus souvent des codes d'éthique, permettent d'apprécier la portée de ces dispositifs.

Le dispositif d'alerte et de réclamation chez AREVA (article 19 du code d'éthique)

« Tout salarié doit pouvoir faire état et porter à la connaissance de l'entreprise des événements discriminatoires (discrimination, agissement ou harcèlement discriminatoire). Les parties rappellent que de telles situations peuvent remonter par les voies normales et habituelles que sont les lignes hiérarchiques, fonctionnelles, les ressources humaines, les représentants du personnel, les déontologues, voire les voies judiciaires. Ces réclamations peuvent également être portées à la connaissance du responsable en charge de la lutte contre les discriminations au sein de la direction de la diversité et l'égalité des chances. Cette possibilité est aussi ouverte à des tiers, témoins de telles situations. Ce dispositif de traitement des réclamations et d'alerte est interne au groupe, centralisé et complémentaire aux voies de recours précitées et soumis à autorisation de la CNIL ».

Le dispositif de référent égalité de BPN Paribas

« Il est institué un référent à l'égalité professionnelle au sein de la fonction RHG. Ce référent pourra être saisi par le délégué syndical national d'une organisation syndicale représentative au niveau national, à la suite d'une demande écrite et motivée présentée soit par le salarié, soit par un délégué du personnel¹⁷⁷ ».

La cellule d'écoute de CASINO

« Elle est composée du directeur de la promotion de la diversité et de la solidarité, du médecin du travail du siège social, d'une experte interne en fonction du sujet. Son objectif est de permettre la traçabilité des incidents discriminatoires et d'en assurer le suivi du traitement. [...] La cellule d'écoute pourra être contactée par tout salarié, soit par email (adresse dédiée), soit par téléphone (numéro dédié)¹⁷⁸ ».

Le protocole mis en place par SANOFI

« L'attitude de votre collègue ne favorise pas l'esprit d'équipe et est également contraire aux principes éthiques du Groupe en matière de lutte contre la discrimination des salariés (comme de tout tiers) relativement à leur origine, leur race, leur sexe ou leur appartenance religieuse. N'hésitez pas à faire part de cette situation aux départements ou aux personnes compétentes de la Société qui pourront vérifier rapidement les faits et prendre si nécessaire les mesures correctives appropriées. Vous pouvez ainsi vous adresser à votre supérieur hiérarchique, à votre Direction des Ressources Humaines ou à votre Responsable Compliance/Conformité, conformément aux règles applicables dans votre pays ». L'entreprise possède également une ligne téléphonique et une adresse mail dont l'utilisation est « sécurisée ».

Un risque de dérive lié à ces dispositifs d'alerte

La mise en place de tels dispositifs posent quatre questions essentielles : le choix ou non du principe d'anonymat ou de confidentialité, la légitimité de l'instance ou de la personne qui est saisie de l'alerte, le périmètre de l'alerte, enfin la traçabilité des données recueillies¹⁸³.

Ainsi, une réserve de principe a été émise par la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL), au motif que « la mise en œuvre par un employeur d'un dispositif destiné à organiser auprès des employés le recueil, quel qu'en soit la forme, de données personnelles concernant des faits contraires aux règles de l'entreprise ou à la loi, imputables à leurs collègues de travail, pourrait conduire à un système organisé de délation professionnelle » (Délibération du 26 mai 2005). Les tribunaux ont donc ordonné le retrait de ces notes éthiques comprenant les descriptifs des procédures d'alerte (arrêt du Tribunal de Grande Instance de Libourne datant du 15 septembre 2005). Depuis 2009, les codes d'éthique établis en vue de

satisfaire à la loi Sarbanes Oxley doivent être autorisés par la CNIL (arrêt de la Cour de Cassation en date du 8 décembre 2009).

Ainsi ces dispositifs d'alerte constituent-ils, en raison de leur flexibilité, un outil précieux à même d'intégrer des éléments nouveaux de prise en compte du sexisme, à condition d'assurer juridiquement les dispositions qui pourraient en relever.

1.4. Le pouvoir disciplinaire de l'employeur : un moyen de combattre le sexisme ordinaire ?

Au-delà des instruments normatifs évoqués ci-dessus, l'employeur dispose d'un pouvoir de sanction disciplinaire (avertissement ou blâme, mutation ou rétrogradation, licenciement disciplinaire) qui réprime soit des manquements des salarié-e-s à la discipline générale découlant du

177 - Rapport de l'ORSE précité

178 - ibidem

183 - Voir à ce sujet les réponses apportées par le rapport de l'ORSE précité ainsi que les travaux du Défenseur des droits



pouvoir de direction de l'employeur, soit des violations du règlement intérieur ou du contrat de travail (mauvaise exécution du contrat de travail). Il n'existe pas de définition juridique de la faute disciplinaire, qui découle souvent d'une faute contractuelle, mais la jurisprudence encadre le pouvoir d'appréciation de l'employeur.

L'examen de la jurisprudence montre que les propos sexistes sont parfois visés dans le cadre du pouvoir disciplinaire de l'employeur et que ce dernier n'hésite pas à recourir au licenciement pour sanctionner ce genre de pratiques.

Qualification de faute grave pour des propos sexistes

La Chambre sociale de la Cour de cassation a ainsi considéré qu'en écartant la faute grave, alors qu'elle [La Cour d'appel] avait constaté que le salarié avait établi des décomptes d'heures de travail qui n'étaient pas sincères et véritables et avaient tenu, à l'égard de l'une de ses collègues de travail, des propos calomnieux, abaissants et sexistes en sorte que le comportement du salarié rendait impossible le maintien de la relation de travail et constituait une faute grave, la cour d'appel a violé les textes susvisés (Soc. Cass. 5 novembre 2014, n°13-20.166) ;

Licenciement pour des propos injurieux et sexistes

La même chambre a confirmé, dans une autre affaire, le raisonnement tenu par la Cour d'appel de Poitiers qui avait considéré qu'au vu des éléments de preuve produits par l'employeur, lequel reprochait au salarié, la situation « tendue » au sein de l'équipe dont il était le manager et le fait que M. X insultait les membres de son équipe et qu'il lui arrivait de tenir à leur endroit des propos injurieux sexistes ou racistes ; ce qui justifiait son licenciement pour cause réelle et sérieuse (Soc. Cass. 11 mars 2009, n°07-44.711) ;

Rejet de la justification du sexisme par l'humour

Le moyen de défense avancé par un salarié pour minimiser le caractère sexiste de ses propos, en invoquant qu'ils avaient été tenus dans le contexte de l'humour, est écarté par les juges du fond. La Chambre sociale de la Cour d'appel de Bordeaux a considéré que, devant le conseil des prud'hommes, Monsieur Michel G n'avait pas contesté avoir tenu les propos sexistes rapportés par Mme Dominique E mais il les plaçait dans un contexte d'humour et de plaisanteries ; qu'en l'absence de toute répétition de tels propos, il s'agit d'un fait unique de remarques déplacées à caractère sexiste, effectivement tenues par Monsieur G. à l'encontre de Madame E., et non d'un harcèlement moral de la salariée. Il s'agit là d'un motif réel et sérieux de licenciement, mais non d'une faute grave (CA de Bordeaux 12 novembre 2013 n°12/00273).

Toutefois l'appréciation par l'employeur du caractère fautif du comportement d'un salarié n'est pas sans risque pour lui. Ainsi, dans un arrêt de la Chambre sociale de la Cour d'appel, l'employeur est condamné pour avoir abusivement licencié un salarié à qui il était reproché d'avoir tenu des propos sexistes. Dans cette affaire, il était reproché à M. F d'avoir tenu des propos injurieux et méprisants à **connotation sexiste**, constitutifs d'une faute grave, («**elle ne comprendrait jamais rien**», «**tu es trop conne**») à l'encontre de M^{me} B devant un salarié nouvellement embauché et d'avoir provoqué la démission de M^{me} B. de son poste à la suite de cet incident. La Cour d'appel de Poitiers a considéré que, si la teneur des

propos n'était pas contestée et si leur caractère méprisant et insultant était indubitable, ils étaient **dépourvus en revanche de tout caractère sexiste**, contrairement à ce que soutient l'employeur, aucune référence n'étant faite au sexe de l'intéressée alors même que les mêmes paroles auraient pu être exactement prononcées, avec correction de l'accord de genre, à destination d'une personne de sexe masculin¹⁸⁰ (...) (CA de Poitiers n°11/04918 du 26 juin 2013).

A l'évidence, la jurisprudence doit être stabilisée pour sécuriser le traitement des actes sexistes par l'employeur au nom de son pouvoir disciplinaire.

180 - Suite de la décision de la CA de Poitiers n°11/04918 du 26 juin 2013, « (...) que certes ces propos ont été tenus devant un salarié nouvellement embauché mais de la part d'un collègue placé sur un pied d'égalité de sorte que le jugement de valeur apporté n'engage que son auteur et ne porte aucun discrédit définitif à son destinataire, contrairement à ce que soutient l'employeur ce qui aurait été le cas dans l'hypothèse où M. F aurait été le supérieur hiérarchique de Mme B, que pas davantage et pour la même raison, ils ne produisent une image déplorable de la hiérarchie de l'entreprise, qu'en conséquence la gravité de la faute n'est pas établie. Par ailleurs la cour ajoute que le caractère isolé de l'incident survenu entre collègues de travail sur un pied d'égalité, ajouté à l'absence totale d'avertissement antérieur justifient que le licenciement soit qualifié sans cause réelle et sérieuse en confirmation du jugement »

II. LES AUTRES INSTRUMENTS MIS EN ŒUVRE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Les moyennes et grandes entreprises sont de plus en plus nombreuses à réaliser des enquêtes d'opinion afin de pouvoir apprécier le moral de leurs collaborateurs. Ces enquêtes prennent des noms divers : enquêtes climat, baromètres de confiance etc.

2.1. Les enquêtes climat : une absence de questions liées aux relations entre les femmes et les hommes

Mesurer le climat de son entreprise est une pratique née aux Etats-Unis et ce mouvement s'est développé, en France, au sein des filiales françaises d'entreprises américaines. L'entreprise américaine IBM, par exemple, est connue pour faire réaliser, tous les ans, auprès de ses salarié-e-s une enquête dont le questionnaire est libellé en des termes identiques dans ses filiales du monde entier. Cette démarche s'est aujourd'hui banalisée.

Le climat social d'une entreprise repose en grande partie sur les sensibilités particulières de chacun de ses collaborateurs. De nombreux facteurs peuvent ainsi l'influencer, qui peuvent être à la fois extérieurs (état de la concurrence, taux de chômage, cadre juridique, crise économique...) et internes à l'entreprise (bruit, luminosité, rémunération, relations humaines...).

Mais, selon Hubert Landier¹⁸¹, il existe des « irritants sociaux », des dysfonctionnements quotidiens (comme l'absence de marques de reconnaissance) qui entraînent l'exaspération progressive du salarié et, *in fine*, leur désengagement. Le sexisme ordinaire devrait avoir toute sa place parmi ces « irritants sociaux ».

Or, ces enquêtes « climat », même si elles apportent quelques éléments d'informations par sexe, sont aujourd'hui insensibles à la question des relations interpersonnelles entre les femmes et les hommes. Pourtant, au-delà des questions liées à la cohérence de la stratégie et du fonctionnement de l'entreprise, à la politique d'ouverture sociale, au confort matériel et moral, à la clarté de la tâche et du rôle, à la disponibilité ou encore à la fluidité de l'information, des questions sur les relations interperson-

nelles entre les femmes et les hommes pourraient être intégrées dans les rubriques intitulées « **qualité des relations personnelles** » ou « **des relations entre collègues** » ou encore « **entre les managers et les collaborateurs** ». Certaines d'entre elles pourraient également faire l'objet d'une analyse du taux de satisfaction en tenant compte ou non du critère du sexe.

Par ailleurs, des enquêtes appelées « baromètres de confiance¹⁸² » ont été lancées depuis quelques années dans certaines instances pour mesurer la confiance placée par les femmes dans leur entreprise pour assurer une égalité de traitement avec les hommes et pour les aider dans leurs trajectoires professionnelles. Ces enquêtes spécialisées sur le ressenti des femmes en matière de politiques d'égalité ne prennent pas en compte spécifiquement la question du sexisme ordinaire et mériteraient de se voir adjoindre quelques questions sur ce thème, en garantissant bien évidemment l'anonymat des personnes sondées.

2.2. Les labels égalité et diversité : une prise en compte inégale de la question des stéréotypes de sexe

Une prise en compte de la lutte contre les stéréotypes dans les critères d'attribution

L'obtention par les entreprises des labels égalité, créé en 2004, et diversité, créé en 2008, auprès de l'organisme de certification AFAQ/AFNOR, repose sur le suivi d'un cahier des charges qui définit les conditions de son attribution.

Pour le label égalité, ce cahier des charges, composé de trois champs, inclut, dans sa première partie intitulée « la prise en compte de l'égalité professionnelle dans les relations sociales, l'information et la culture de l'organisme », la lutte contre « les stéréotypes de genre et **les propos ou attitudes sexistes** ». Les organismes doivent ainsi montrer comment ce critère obligatoire a été pris en compte au moyen d'actions concrètes et effectuer une auto-évaluation de ce critère allant de 0 à 4. Par ailleurs, en annexe du dépôt de dossier

181 - Hubert Landier, *Evaluer le climat social de votre entreprise : Mesurer le désengagement et y remédier*, éditions d'Organisation, Eyrolles, 2008

Selon Hubert Landier, expert dans le domaine du management humain de l'entreprise, les principales raisons de se lancer dans une enquête d'opinion peuvent être les suivantes : mieux comprendre les raisons de tensions sociales récemment apparues ; recueillir les réactions du personnel à telle ou telle décision de la Direction ou à telle ou telle évolution ayant un impact sur les conditions d'emploi ; mieux connaître les réactions que suscite l'entreprise en vue de promouvoir une image attractive d'elle-même ; comparer le climat social entre différents établissements ou différentes filiales de l'entreprise, au plan national ou international

182 - Premier baromètre de confiance des femmes cadres, LH2, Equilibres2009 et baromètre Financ'Elles.



de candidature, les organismes de 50 salarié-e-s et plus ont l'obligation de remplir un plan d'actions triennal en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans ce plan, **la lutte contre les stéréotypes de genre et propos ou attitudes sexistes constitue un objectif à réaliser**¹⁸³.

De même, le label diversité inscrit, dans ses critères d'attribution, une sensibilisation à la diversité qui doit contribuer à lutter contre les stéréotypes, les préjugés, les propos et attitudes discriminatoires.

Ainsi, par cette entrée de la lutte contre «les stéréotypes de genre et les comportements sexistes», les labels permettent sans doute de prendre en compte le sexisme dans toutes ses composantes. Toutefois, ces notions mériteraient d'être précisées. Aucune définition, aucun exemple concret de propos ou de comportement sexiste ne sont présentés dans les informations accompagnant le cahier des charges.

Un bilan qui fait état d'une faible prise en compte du sexisme

En ce qui concerne le label égalité, les entreprises ont tendance à aborder ce sujet via le thème de la communication interne et par le biais d'actions de formation et de sensibilisation. Des actions comme l'intervention de grands témoins, des campagnes d'affichage sur la mixité des métiers dénonçant les stéréotypes ou encore le recours à des troupes de théâtre ou des encarts dans les journaux internes ou les sites intranet peuvent être relevés mais, d'une façon générale, cette thématique est assez mal appréhendée.

Même constat pour le label diversité où cette thématique est plutôt mieux abordée au sein du secteur des médias mais peu d'actions notables sont à signaler.

2.3. Les outils de sensibilisation et de communication : un ciblage très limité sur le sexisme

Un certain nombre de grandes entreprises ont mis en place plusieurs types d'instruments internes visant à sensibiliser l'ensemble des salarié-e-s et plus spécifiquement les managers à l'égalité, que ce soit des autodiagnostic, des audits ou des guides internes. Il peut s'agir de guides sur des thématiques spécifiques (handicap, apparence physique, égalité entre les femmes et les hommes, etc.) ou encore de formations dédiées. HSBC, par exemple, a construit deux modules distincts de formation sur le sujet de l'égalité, incluant la question des stéréotypes de sexe, l'un à destination des managers, l'autre à destination des collaborateurs. SODEXO et Air France disent avoir engagé une réflexion sur le sexisme, sans toutefois utiliser le mot sexisme lui-même.

S'agissant de mesures prises pour éviter l'emploi d'un langage stéréotypé lors des évaluations des collaborateurs dans les fiches de promotion et de notation, afin d'éviter le recours à des termes comme «combatif», «autorité naturelle» pour les hommes et «bienveillante», «douce» pour les femmes, Air France et HSBC par exemple ont structuré des supports d'entretien d'évaluation et de promotion de manière à ce qu'il n'y ait pas de critères qualitatifs genrés. Pour objectiver la performance des collaborateurs, HSBC propose une grille d'évaluation préétablie, reposant sur les valeurs du groupe : «ouvert/connecté/digne de confiance», potentiel du collaborateur au regard de son engagement, son ambition et sa capacité à prendre des rôles plus complexes.

Les exemples sont nombreux et il ne peut en être fait une synthèse ici. Mais, en règle générale, les outils de sensibilisation sur l'égalité entre les femmes et les hommes portent davantage sur la question de la rémunération, de la promotion, de la formation ou encore de la mixité, et non sur les relations interpersonnelles entre les femmes et les hommes et encore moins sur le sexisme ordinaire.

183 - Une rapide synthèse des actions présentées dans les labels à ce titre a été réalisée par l'AFAQ/AFNOR, cf Annexe 5.

III. LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

3.1. Le droit d'alerte : un moyen d'action significatif pour lutter contre le sexisme ordinaire

Les délégué-e-s du personnel sont les interlocuteurs naturels et réguliers de l'employeur. Au vu de l'article L.2313-2 du Code du travail, lorsqu'un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles, qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée par rapport au but recherché, il peut saisir immédiatement l'employeur. Cet article précise également que « cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, [...] ». L'employeur procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation¹⁸⁴.

Ainsi, tel que rédigé, il apparaît très clairement que l'atteinte faite au salarié ou à la salariée n'est pas seulement circonscrite au harcèlement moral, sexuel ou à la discrimination. Dès lors que qu'il existe une atteinte à la santé physique et mentale, ce dernier est compétent pour agir. Le périmètre du droit d'alerte est donc très large

Dès lors, il apparaît que des agissements sexistes, perçus à première vue comme anodins, tels que des blagues sexistes ou des comportements subtils d'exclusion, mais

ayant des effets sur la santé mentale d'un ou d'une salariée qui en fait l'objet, peuvent être portés à la connaissance du délégué du personnel.

Il est donc essentiel que les délégués du personnel soient particulièrement sensibilisés à toutes les formes de sexisme, y compris ordinaire.

3.2. Le rôle du CHSCT

Autre interlocuteur possible, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dont le rôle est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des travailleurs de l'établissement. Il participe à l'amélioration des conditions de travail et veille au respect des prescriptions légales de son domaine de compétence.

Parmi les missions qui lui sont dévolues¹⁸⁵, le CHSCT peut notamment proposer des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel et est donc à même de questionner l'employeur sur ce sujet. A ce jour toutefois, la question du sexisme, dans ses composantes quotidiennes, ne semble pas être abordée dans cette instance.

La prévention des risques professionnels pourrait pourtant consister à poser la question du sexisme au travail, y compris ordinaire. Le CHSCT pourrait donc jouer un rôle fondamental dans la prise en compte par l'employeur des risques liés au sexisme dans l'entreprise.

184 - L'article L.2313-2 CT précise également : « En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor »

185 - Les missions du CHSCT sont les suivantes (article L. 4612-1 et suivants du code du travail) : analyser les conditions de travail et les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement (notamment les femmes enceintes) ; analyser l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ; contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels et formuler des propositions d'amélioration ; procéder à des inspections des lieux de travail ; proposer des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel ; réaliser des enquêtes notamment à la suite d'accidents du travail, en cas de maladies professionnelles ou de danger grave et imminent



IV. LES INSTITUTIONS EXTÉRIEURES À L'ENTREPRISE

4.1. L'action préventive du médecin du travail

Autre partenaire important, le médecin du travail dont le rôle, exclusivement préventif, consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. (L. 4622-3 CT). Pour ce faire, il conduit des actions sur le milieu du travail, procède à des examens médicaux et peut, de ce fait, dépister des symptômes anxiodépressifs ou psychosomatiques. Il conseille notamment l'employeur, les travailleurs, les représentants du personnel et les services sociaux en ce qui concerne notamment l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise. Il peut aussi mener des formations au sein de l'entreprise sur les risques professionnels, y compris liés au sexisme, et mener des enquêtes au sein de l'entreprise (R.4623-38).

Mais, à ce jour, aucune remontée sur le sujet ne permet de dire que le médecin du travail aborde et répond à la question du sexisme. Pourtant, parce qu'il connaît bien l'entreprise et qu'il est, en principe, le préventeur le mieux informé de ce qui se joue entre santé et travail, il serait en position d'établir un diagnostic médical des risques liés au sexisme dans l'entreprise. Il serait donc important de solliciter son diagnostic sur les risques psychosociaux liés au sexisme dans le cadre de la rédaction ou de la mise à jour du document unique, de demander son avis dans la mise en œuvre d'un plan de prévention du sexisme et de mise en place de formations au sein de l'entreprise sur les risques professionnels, y compris liés au sexisme.

4.2. L'inspection du travail

L'inspecteur du travail (ou, pour la plupart des missions, le contrôleur du travail) contrôle l'application du droit du travail (Code du travail, conventions et accords collectifs) dans tous ses aspects, notamment celui de la santé et de la sécurité. Il constate également les infractions commises en matière de discriminations prévues à l'article 225-2 (3° et 6°) du Code pénal, les délits de harcèlement moral ou moral prévus, dans le cadre des relations de travail, par les articles 222-33 et 222-33-2 du même code. Son action est intéressante pour notre sujet à double titre.

L'action de sensibilisation en matière de discrimination, de harcèlement moral et sexuel

Les services de renseignements des directions régionales, des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) qui, par leur fonction

d'interlocuteurs directs des travailleurs et des employeurs, peuvent être les premiers services à être informés d'éventuelles situations pouvant constituer des faits de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, sont fondés à réaliser ce travail de sensibilisation. Au cours de leurs entretiens et lorsque le contexte s'y prête, ils peuvent en effet présenter et expliquer les textes, conseiller et diriger les personnes vers les interlocuteurs compétents.

Par ailleurs, la circulaire de 2012 qui fait suite à l'adoption de la nouvelle loi sur le harcèlement sexuel précise que les agents de l'inspection du travail ont vocation à sensibiliser les entreprises en les informant, au cours de leurs contrôles ou de leur participation aux réunions du CHSCT, de l'existence de ces nouvelles dispositions et des différentes obligations qui en découlent pour l'employeur. Outre l'information de l'employeur, les représentants du personnel peuvent également être sensibilisés sur le sujet du harcèlement en général, à l'occasion de visites en entreprise ou d'entretiens dans les locaux de l'inspection.

De plus, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral constituant des facteurs de risque d'atteinte à la santé, leur prévention s'intègre naturellement dans les missions des médecins inspecteurs du travail (art. L. 8123-1 et suivants du Code du travail), tant en ce qui concerne leurs prérogatives propres, que l'action qu'ils exercent en direction des médecins du travail ou des services de santé au travail.

Ce travail de sensibilisation à la prévention des discriminations et du harcèlement moral et sexuel ne fait pas l'objet, à ce jour, d'un travail d'évaluation de la part de l'administration du travail.

La fonction de contrôle : un champ bien déterminé

Les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent être saisis par des salarié-e-s de faits de harcèlement moral ou sexuel. L'approche de ce risque par l'inspection du travail est assez similaire qu'il s'agisse de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel. Lorsqu'ils sont saisis d'une plainte et qu'il peut exister une atteinte grave à la dignité des personnes, les agents de contrôle peuvent être amenés à réaliser une enquête dans l'entreprise après s'être assurés, à partir des éléments recueillis auprès du salarié, que les faits sont bien constitutifs d'un harcèlement sexuel ou moral, en les distinguant de la discrimination, pour avoir refusé de tels agissements ou en avoir témoigné.

Là encore, la prise en compte du sexisme dans toutes ses composantes mériterait de faire l'objet d'une attention spéciale dans les entreprises concernées.

V. LES ACTIONS MENÉES PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX : un éveil récent à la question des stéréotypes de sexe

Ce n'est que récemment que les partenaires sociaux, sans doute suite au constat d'une relative impuissance des politiques de réduction des inégalités, se sont penchés sur la question des systèmes de représentations et sur le rôle des stéréotypes de sexe qui légitiment les inégalités et les rendent invisibles en les naturalisant.

Il ne peut être question ici de rendre compte de toutes les rencontres, colloques, guides et outils divers organisés, publiés ou promus par les partenaires sociaux. Seuls quelques exemples seront cités.

a. Le baromètre de perception de l'égalité des chances et un manuel de résistance aux stéréotypes sexistes dans l'entreprise (MEDEF)

Deux outils ont été mis en place récemment par le MEDEF.

Un baromètre de perception de l'égalité des chances

Le MEDEF a mis en place, en 2012, un baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise, destiné à recueillir les impressions des salarié-e-s. Au-delà des actions que les entreprises impulsent, c'est la perception par les intéressés¹⁸⁶ du climat ambiant qui est ici mesurée. Cinq grands sujets sont questionnés : l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, la santé et la sécurité au travail, la diversité et l'égalité des chances, l'exemplarité des managers et le développement durable.

Les résultats à deux questions de ce baromètre font ici l'objet de notre attention : l'une porte sur le fait d'éprouver des craintes de discrimination professionnelle à laquelle les femmes répondent positivement à 61 % contre 45% pour les hommes ; l'autre question est relative au climat en entreprise, vu sous l'angle des thèmes qui font le plus fréquemment l'objet de blagues ou de moqueries (même sans mauvaise intention), en faisant un lien avec un critère de discrimination, à laquelle les salarié-e-s répondent majoritairement que ce sont l'apparence physique et les stéréotypes de genre. Pour les personnes interrogées, c'est le genre qui demeure l'un des sujets sur lequel les entreprises doivent lutter prioritairement.

Manuel de résistance aux stéréotypes sexistes en entreprise

Suite à ce baromètre, le MEDEF a réalisé, en 2013, un manuel de résistance aux stéréotypes sexistes, à destination des chefs d'entreprise, des dirigeants et des managers. Au vu de ce manuel, aujourd'hui encore, 44 % des managers masculins et 51 % des managers féminins estiment qu'à chaque genre s'attachent des compétences professionnelles différentes. Cette vision stéréotypée des compétences sexuées s'appuie sur une représentation du couple «manager/assistante », qui assigne aux hommes les positions de leadership et aux femmes les fonctions support, alors que les compétences n'ont pas de sexe. Une attention au langage et aux expressions sexistes est aussi mise en avant. Trois actions sont préconisées :

- ▶ l'impulsion et l'engagement du chef d'entreprise et, dans les entreprises d'une certaine taille, l'engagement des organes de direction relayés par les ressources humaines ;
- ▶ un plan d'action adéquat inscrit dans la durée, avec des objectifs quantifiables ;
- ▶ une mesure régulière des progrès.

b. Un guide de « Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail » et des enquêtes flash (CFDT)

Un guide de « Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail »

La CFDT a construit, en 2014, un guide sur la «Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail». Ce guide propose une liste étendue des violences qui couvre ainsi les humiliations, les injures et propos à caractère sexiste et sexuel, la pornographie, l'exhibition sexuelle, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle et le viol.

Pour la CFDT, il convient que l'entreprise diffuse un message clair :

- ▶ aucune tolérance face au sexisme dans l'entreprise ;
- ▶ de sévères sanctions pour les auteurs de harcèlement sexuel ;
- ▶ un interlocuteur et des dispositifs mis en place pour les victimes.

186 - 1000 individus issus d'un échantillon représentatif de la population française salarié du privé et âgée de 16 ans et plus, interviews en ligne du 5 au 19 mai 2014



Le guide insiste ainsi sur le rôle des syndicalistes, du CHSCT, des délégués du personnel, du comité d'entreprise, des services de santé au travail et de l'inspecteur du travail. Il conseille également sur la manière de recevoir la collègue victime de violences sexuelles et sexistes. Il convient de ne pas dire : « Tu es sûre de ce que tu me dis ? » « Jean-Paul ? Ça me semble bizarre... t'es sûre ? », car « Oui, elle est sûre. Evitons ces phrases parasites qui insécurisent la salariée et donnent l'impression (réelle ou pas) que vous ne la croyez pas, voire que vous ne la croirez jamais ».

Il semble toutefois que, dans ce guide, le terme de violence soit interchangeable avec la notion de sexisme, sans que soient prises en compte les formes subtiles ou masquées du sexisme.

Des enquêtes Flash menées par la CFDT auprès de ses adhérents

L'enquête Flash permet aux militants de la CFDT de rencontrer les salarié-e-s et de prendre en compte la réalité de ce qu'elles vivent. Chaque enquête Flash est menée sur une thématique propre (Vie au travail : votre regard ; Organisation du travail dans les commerces, Apprentis, Salariés de plus de 45 ans, Dépendance, Salariés de l'artisanat, Salariés des petites entreprises). Des questions semblent proches de notre sujet mais aucune enquête flash sur le sexisme n'a encore été diligentée.

c. Des actions de prévention du sexisme et un décalogue pour une rédaction non sexiste des accords égalité (CGT)

Des recommandations pour une lutte contre le sexisme

A l'occasion de l'examen du projet de loi sur l'égalité réelle, en 2014, observant qu'aucune mesure ne concernait la question de la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail, la CGT a tenu à souligner que, dans les relations de travail, comme dans la sphère privée, la violence était sexuée et que c'étaient les femmes qui la subissaient le plus. Pour agir en faveur d'une réelle politique de prévention des comportements sexistes au travail, comprenant le sexisme, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle et le viol, la CGT propose de rendre obligatoire la mise en place d'actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et plus globalement des violences faites aux femmes, de préciser

explicitement les responsabilités du chef d'entreprise en la matière, de renforcer le rôle des médecins du travail, de former les élu-es des instances représentatives du personnel sur la question des violences sexistes et sexuelles, enfin d'ajouter dans le Rapport de situation comparée (RSC), ainsi que dans les accords sur l'égalité professionnelle, un indicateur portant sur les violences sexistes et sexuelles au travail.

Le décalogue pour une rédaction non sexiste

Par ailleurs, la CGT a publié une Brochure fédérale, en 2010, intitulée « Construire une langue égalitaire pour négocier l'Égalité professionnelle, le décalogue pour une rédaction non sexiste ».

d. Le réseau Equilibre de la CGC

Ce réseau, destiné à être un laboratoire d'idées sur le champ de l'égalité professionnelle et de l'articulation des temps de vie, fournit de multiples documents sur ces thèmes à ses sections syndicales. Une des conférences organisées dans ce cadre a porté sur le sexisme ordinaire. Il semble qu'il n'y ait pas d'autre exemple d'attention spécifique accordée à ce sujet.

e. La lutte contre le sexisme à FO

Lors de son congrès en 2015, FO a réaffirmé, dans sa résolution générale et dans sa résolution sociale, le combat permanent de toutes les structures de FO contre le sexisme¹⁸⁷ et la lutte contre les stéréotypes et le machisme a été évoquée dès le discours d'ouverture du Secrétaire général¹⁸⁸.

Parallèlement, le terme de sexisme est utilisé à plusieurs reprises sur le site internet FO dédié aux questions d'égalité¹⁸⁹ et une définition précise en est donnée sur ce site ainsi que dans le guide d'appui à la négociation sur l'égalité intitulé « Assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » : « Le sexisme se manifeste par des propos, comportements ou attitudes discriminatoires adoptés en raison du sexe. Les manifestations du sexisme peuvent se trouver aussi bien dans l'entreprise que dans les médias et les sphères de socialisation (famille, école...). ». Les termes de discrimination directe et indirecte, tout comme ceux de harcèlement moral et sexuel, sont également précisés.

187 - Résolution générale de FO : « Le congrès réaffirme le combat permanent de toutes les structures de FO contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme, le sexisme, l'homophobie, le sectarisme et, de manière générale, contre toutes formes de discrimination. »

188 - Discours d'ouverture de Jean-Claude Mailly, 23^e congrès FO, février 2015 : « Agissons, faisons évoluer les mentalités sur les stéréotypes coriaces qui sont présents aussi dans notre organisation, le machisme est un rempart qui caractérise l'ensemble du monde du travail mais aussi le monde syndical. Les stéréotypes ont la vie dure, mes camarades. »

189 - <http://egalitepro.force-ouvriere.org/>

Lors d'une journée des référent(e)s égalité organisée en 2014, la question du sexisme a été spécifiquement abordée. A noter également que, dans son communiqué sur les violences faites aux femmes, FO a précisé que l'entreprise pouvait être aussi le théâtre de violences à l'égard des femmes, qu'elles soient morales (harcèlement moral, plaisanteries déplacées, injures...), physiques ou sexuelles (harcèlement sexuel, viol, ...).

Ainsi, il semble que la question des relations entre les femmes et les hommes ne fasse pas l'objet d'une attention particulière dans nombre d'outils examinés ci-dessus. Seules les entreprises les plus actives réalisent des guides de sensibilisation ou réalisent des audits ou

des autodiagnostic mais, en règle générale, ces actions s'inscrivent dans un contexte de politique de la diversité. La question du « sexisme » au travail, traitée en tant que telle avec des outils dédiés et la réalisation d'enquêtes sur la culture sexiste de l'entreprise n'est pas posée.

L'analyse des outils et instruments mis en place au sein des entreprises montre donc que, si les questions de la discrimination et du harcèlement sont souvent abordées, elles demeurent cependant largement insensibles à la question du sexisme ordinaire, sans doute, en raison d'une méconnaissance des effets dévastateurs qu'il produit sur la santé et la performance des personnes qui en sont l'objet et même sur celles qui en sont indirectement les témoins.



QUATRIÈME PARTIE

L'IMPENSÉ,
L'INNOMMÉ,
LE DENIÉ

Reconnaître et conférer
une existence légale
au sexisme

8 AXES - 35 Recommandations





Aux termes de ce rapport, cinq constats peuvent être faits.

1. Le sexisme est contraire à l'égalité

Parce que l'entreprise est un lieu de régulation sociale, dans lequel des obligations légales s'imposent à elle-même et aux salarié-e-s, aucune personne ne peut être traitée défavorablement à raison de son sexe ; aucune personne ne peut faire l'objet d'une atteinte à sa dignité et à son environnement de travail en raison de son sexe ou faire l'objet d'un comportement à connotation sexuelle.

Dans ces conditions, l'entreprise doit garantir que les relations entre les femmes et les hommes qui existent sur le lieu de travail n'ont pas pour effet de produire des inégalités au détriment d'un groupe à raison du sexe. Elle doit tout mettre en œuvre pour que le lien de subordination qui existe entre un-e salarié-e et son supérieur hiérarchique ou que la prédominance numérique d'un groupe à raison du sexe sur un autre groupe exerçant les mêmes responsabilités, ou bien encore sa culture n'aient pas pour effet de produire des discriminations ou un mauvais traitement.

2. Le sexisme fait peur

Le simple énoncé du mot est de l'ordre de la transgression d'un tabou puisque lui sont préférés souvent les mots de « machisme » ou de « misogynie ». C'est bien parce que le jeu de l'amour et du désir entre les femmes et les hommes est irrémédiablement convoqué quand on parle de sexisme qu'il est si difficile d'en parler en termes neutres. S'il y a tant de réserves pour nommer le sexisme, c'est qu'il renvoie à l'interdépendance entre les femmes et les hommes dans la vie intime. On a peur du mot « sexisme » comme on a peur du mot « sexe », ce qui n'est le cas d'aucun autre phénomène de discrimination, y compris le racisme. De ce fait, il prête le flan à une connotation péjorative, entraînant désapprobation, dérision ou mépris.

La difficulté à prendre au sérieux le sexisme au travail tient à ce que le monde du travail favorise les relations interpersonnelles entre les femmes et les hommes en raison de la proximité et de la mixité sur les lieux de travail et convoque de fait les jeux liés à une sexualité hétéro normée. Analyser et nommer les manifestations de sexisme au quotidien, dans les relations de travail entre les femmes et les hommes, semble pour certains constituer une sorte de coup de canif dans les sacro-saints jeux de séduction et mettrait en péril rien moins que le désir, voire l'amour, alors que le sexisme est justement un « tue l'amour » et le fossoyeur du désir.

La frontière entre l'intime et le monde du travail n'est donc pas étanche. L'objectif n'est pas qu'elle le soit. Mais il est en revanche de comprendre que les rapports d'interdépendance entre les femmes et les hommes qui existent à l'extérieur du travail ne sont pas du même ordre que ceux qui se jouent sur le lieu de travail. Un comportement de séduction dans un bar entre une femme et un homme n'équivaut pas à un comportement de séduction au bureau entre une subordonnée et son supérieur hiérarchique. Le lien de subordination existant entre les deux entraîne une relation intrinsèquement déséquilibrée. Il en est de même entre collègues. La salariée ne dispose pas forcément de toutes les ressources utiles pour repousser des avances ou réagir si on lui tient des propos sur son apparence physique ou si on lui coupe sans cesse la parole en réunion.

3. Le sexisme est grave et agit négativement sur la performance

Le sexisme englobe les violences sexistes et sexuelles au travail et le combattre, c'est promouvoir l'égalité et prévenir les violences.

Car le sexisme fonctionne comme un redoutable instrument d'exclusion des femmes de la sphère professionnelle et leur signifie qu'elles ne sont pas à leur place. Il crée de la souffrance, fragilise la confiance en soi, même si les femmes en sous estiment souvent la portée et l'euphémisent pour survivre. Il impacte négativement la performance globale de l'entreprise en créant chez les victimes une forme de rétrécissement de leurs talents.

Rejeter la notion de sexisme aux motifs par exemple qu'elle relève « d'un délire féministe », ou qu'elle conduit à faire « passer un comportement classiquement masculin pour une infamie¹⁹⁰ », en rire ou l'ignorer, c'est précisément dénier, dénigrer, effacer le cortège des maux qui lui sont attachés : infériorisation, délégitimation, exclusion, dévalorisation, souffrance physique et psychologique, perte de l'estime de soi.

4. Le sexisme est multiforme

Si certaines manifestations de sexisme sont prises en compte par le droit et combattues, une forme de sexisme insidieux continue d'exister dans de nombreux lieux de travail, qui crée une culture défavorable aux femmes. Le sexisme dit « ordinaire » ou « résiduel », qui se joue au quotidien dans les relations entre les femmes et les hommes, est aujourd'hui un impensé dans le monde du travail, un phénomène invisible et dénié. Or, bien qu'en apparence anodine, cette forme de sexisme a un impact défavorable sur la carrière des femmes et leur bien-être au travail.

190 - Eric Zemmour, propos tenus lors de l'émission « ça se dispute » sur i-Télé, 11 novembre 2013.

5. Le sexisme exige des solutions fortes

L'idée que l'on peut obtenir l'égalité par l'invisibilité ou la neutralisation des différences est fautive. Nous sommes saturés de représentations stéréotypées, souvent invisibles et, en les niant, on les renforce et les aggrave. Rester cantonné à des actions de formation et de sensibilisation est notablement insuffisant car on ne changera pas les mentalités en disant que c'est mal d'avoir des préjugés.

L'objectif, ici, n'est pas de devenir « la police des âmes et des cœurs¹⁹¹ ». Cette démarche doit être comprise comme une ressource, un outil mis à disposition des hommes et des femmes afin de leur donner à voir le sexisme ordinaire au travail et de pouvoir le combattre pour avancer de manière effective en matière d'égalité professionnelle.

Cinq éléments d'intervention doivent guider la démarche :

- une évaluation précise de la fréquence des faits de sexisme
- une prise en compte du problème aux échelons les plus élevés de l'organisation avec l'affichage d'un haut niveau d'intolérance au sexisme car l'ignorance du problème par les leaders favorise le passage à l'acte et dissuade de le combattre ;

- la mise en place de procédures crédibles et accessibles pour traiter ces incidents, en clarifiant les actes prohibés et en donnant des exemples ;
- le lancement de procédures concertées, avec l'organisation de face à face multiples pour changer le climat de travail ;
- la mise en place de formations dédiées pour faciliter notamment la prise de parole des femmes qui, couramment, répugnent à rapporter des faits de sexisme.

Parce qu'elle est source de résistance et de moquerie, seule une action volontariste des acteurs, y compris au plan légal, permettra de donner force et consistance à la notion de sexisme, au même titre que le racisme et l'homophobie, et de se donner les moyens de lutte adéquats.

Au vu de ces objectifs, ce rapport propose 35 recommandations organisées autour de huit axes de travail : nommer, dévoiler, communiquer, former, codifier, organiser, prévenir, traiter.

Nommer le sexisme, c'est le faire entrer dans la langue et lui donner un statut officiel. Refuser de le nommer, c'est refuser de lui donner une place, de le rendre visible

I – NOMMER

La première question qui se pose est celle de savoir s'il faut garder le concept de sexisme pour désigner seulement des représentations ou des croyances, ou également des pratiques et des actes. Il semble qu'aujourd'hui il faille que le terme sexisme désigne l'ensemble des croyances et des actes, et pas seulement une idéologie, le sexisme ne pouvant, en effet, être réduit à une intention de nuire ou d'exclure. Il convient de considérer comme constitutifs du sexisme toutes les pratiques et comportements qui essentialisent et stigmatisent les individus en raison de leur sexe, que ce soit *intentionnel ou non, conscient ou non*. Les actions constitutives du sexisme ne sont pas nécessairement liées à des intentions ou des visions sexistes même si celles-ci les légitiment a priori ou a posteriori.

Par ailleurs, un certain nombre de manifestations sexistes sont déjà ciblées par le droit, comme précédemment

mentionné. Mais d'autres, liées aux interactions quotidiennes des femmes et des hommes au travail, échappent à cette appréhension et sont considérées comme n'étant rien, ou alors l'écume normale des relations entre les femmes et les hommes, voire, pire encore, le liant aimable de la mixité au travail.

C'est bien pourquoi il faut le nommer précisément.

Deux définitions partagées par les acteurs sont dès lors utiles : l'une sur le sexisme au travail, incluant des actes allant de ce qui peut sembler le plus anodin jusqu'au viol, l'autre, sous partie de la première, sur le sexisme ordinaire ou résiduel, intégrant des actes masqués d'exclusion et de délégitimation, y compris les blagues sexistes, sans pour autant que cela implique forcément un mauvais traitement visible.

191 - Audition de Sophie Latraverse, directrice de département auprès du Secrétaire général du Défenseur des Droits



Le sexisme au travail

Le sexisme au travail s'entend de toute croyance d'une part, qui conduit à considérer les personnes comme inférieures à raison de leur sexe ou réduites essentiellement à leur dimension sexuelle et, d'autre part, de tout geste, propos, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraînent des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être.

Il inclut des actes allant du plus anodin en apparence (par exemple les blagues ou remarques sexistes) à la discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel, le harcèlement sexiste, le harcèlement moral motivé par le sexe de la personne, l'agression sexuelle, la violence physique, le viol.

Le sexisme ordinaire

Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale.

Le sexisme ordinaire au travail se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion.

Ces deux définitions ont vocation à figurer dans tout instrument non légal afin de construire une culture partagée et de mettre en regard des outils adéquats.

RECOMMANDATION 1

Donner deux définitions précises et concrètes du sexisme, l'une portant sur le sexisme au travail au sens large et l'autre sur le sexisme ordinaire, qui auront vocation à être diffusées et reprises dans tout instrument non légal

II – DÉVOILER

Pour objectiver le phénomène du sexisme au travail et mieux connaître l'étendue et la variété des expériences quotidiennes du sexisme, ses cibles privilégiées, sa fréquence et son coût pour les salarié-e-s qui le subissent et pour l'entreprise, il apparaît indispensable de multiplier les enquêtes, voire de créer des indicateurs pour mesurer certaines manifestations de sexisme.

A - Mesurer le sexisme dans des enquêtes publiques pour évaluer sa prévalence et son coût

1 - Dans les enquêtes générales

Enquêtes sur les conditions de travail

Les enquêtes sur les conditions de travail et les relations professionnelles comportent d'ores et déjà des questions relatives au malaise au travail, qui peut avoir pour origine une mauvaise articulation des temps ou des interactions professionnelles délicates. A cet égard, plusieurs indicateurs visent à évaluer les comportements hostiles, méprisants, les violences y compris sexuelles¹⁹² et le mal-être au travail. Toutefois, elles n'abordent que très rarement la question du sexisme ordinaire et des stéréotypes de sexe en tant que tels, dans le cadre des relations de travail.

- **L'enquête « Conditions de travail »**, menée par la Dares, tous les sept ans, qui évalue notamment le ressenti des salarié-e-s au regard de « la satisfaction et des difficultés au travail », inclut désormais des questions visant à évaluer le lien de causalité existant entre certains comportements visés dans la vie quotidienne au travail et un motif de discrimination (sexe, état de santé, couleur de peau, etc.). Citons par exemple cette question posée dans l'enquête 2013 : « Une ou plusieurs personnes se comportent systématiquement avec vous de la manière suivante : « vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là », « vous empêche de vous exprimer », « vous critique en public », « critique injustement votre travail », [...], « vous dit des choses obscènes ou dégradantes » etc. ».

Ces questions, introduites à la suite des recommandations du collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail¹⁹³, peuvent permettre de faire un lien entre les comportements hostiles et le sexe des personnes. La dernière enquête « Conditions de travail » semble révéler, en première analyse, que les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes à faire le lien entre comportements hostiles et le fait qu'elles soient des femmes.

Si cette évolution présente un certain progrès dans l'évaluation des risques liés aux relations interpersonnelles, la formulation utilisée décrit essentiellement des comportements ouvertement hostiles¹⁹⁴. Or, comme il a été vu précédemment, le sexisme ordinaire ne s'exprime pas toujours sous la forme d'une hostilité manifeste et explicite. Une réflexion doit être conduite au sein du comité scientifique afin de pouvoir réaliser une analyse plus complète de l'étendue et de la variété des expériences quotidiennes du sexisme.

- **L'enquête Sumer** : Si des questions équivalentes figurent également dans l'auto-questionnaire adressé aux individus, cette enquête périodique (2003, 2010), réalisée par la Dares sur les conditions de travail exposant aux dangers et aux risques en général, ne prévoit aucun indicateur permettant d'établir un lien entre ces comportements et le sexe des personnes. S'il est fort probable que des questions liées aux critères de discrimination soient intégrées à l'avenir, ce questionnaire gagnerait à comporter des questions plus précises sur les comportements, attitudes ou propos plus implicites, et notamment l'humour, les stéréotypes négatifs, la séduction comme mode relationnel imposé, les techniques d'exclusion etc.

- Par ailleurs, **une enquête spéciale doit être menée par la Dares en 2015 sur les risques psychosociaux**. Cette enquête prévoit un indicateur qui permet d'interroger les salarié-e-s sur le lien existant entre les comportements hostiles ou méprisants et le sexe des salarié-e-s. Cette étude essaiera notamment d'analyser la fréquence de ces comportements en lien avec la mixité du milieu de travail, la position professionnelle ainsi que les modalités d'organisation du travail. Dans le cadre de la réflexion engagée par le CSEP, la DARES a accepté d'introduire une question nouvelle sur la fréquence des blagues envers les femmes.

192 - La prise en compte de ces phénomènes découle en grande partie de l'introduction d'une protection des salariés de harcèlement moral dans le Code du travail en 2002 et de la signature des différents ANI, notamment sur le harcèlement moral et les violences

193 - Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé (2011), dit rapport Gollac

194 - « Au cours des douze derniers mois, vous est-il arrivé de vivre les situations difficiles suivantes : Une ou plusieurs personnes se comporte(nt) systématiquement avec vous de la façon suivante : Vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là ? Vous empêche de vous exprimer ? Vous ridiculise en public ? Critique injustement votre travail ? Vous charge de tâches inutiles ou dégradantes ? Sabote votre travail, vous empêche de travailler correctement ? Laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé ? Vous dit des choses obscènes ou dégradantes ? Vous fait des blagues blessantes ou de mauvais goût, se moque de vous ? », si le travailleur le pense motivé par « [son] sexe (le fait d'être un homme ou une femme) ? [son] état de santé ou handicap ? [sa] couleur de peau ? [ses] origines ou [sa] nationalité ? [son] âge ? autre ? »



- En revanche, dans l'**enquête REPONSE** sur les relations professionnelles et négociations d'entreprise, réalisée tous les 6 ans par la Dares, le questionnaire auto-administré par les salarié-e-s (hors représentants du personnel), qui comporte des questions relatives à l'ambiance de travail, les problèmes individuels des salarié-e-s, les conditions de travail, ne prévoit aucune question relative aux relations de travail entre les femmes et les hommes, au sexisme, ni même une question relative à l'égalité professionnelle de manière générale. Les appels à projet qui ont fait suite à l'enquête ne proposent d'ailleurs aucune approche genrée¹⁹⁵.

A noter que l'**enquête VIRAGE**, menée actuellement par l'Institut national d'études démographiques (INED), portant sur les contextes et conséquences des violences subies par les hommes et par les femmes, comporte une série de questions sur les comportements exclusivement hostiles ou méprisants, subis sur le lieu de travail, en lien avec des indicateurs de discrimination susceptibles de permettre l'identification des violences sexistes. Aucune question sur des manifestations non ouvertement hostiles de sexisme ordinaire n'a été envisagée.

RECOMMANDATION 2

Prendre davantage en compte la question du sexisme dans les enquêtes générales sur le ressenti des salarié-e-s en introduisant des critères de mesure du sexisme ordinaire tels que l'humour sexiste, la séduction comme mode relationnel imposé, les techniques d'exclusion etc.

Lancer des projets de recherche

Il est relativement fréquent que des appels à projets de recherche (post-enquêtes aux enquêtes périodiques) soient lancés à la suite des grandes enquêtes périodiques. Il apparaît donc indispensable, afin d'approfondir le thème du sexisme dans ces enquêtes statistiques, de réaliser des études auprès des individus interrogés au cours des enquêtes, avec des entretiens en face-à-face afin de pouvoir saisir le thème du sexisme dans sa complexité, (manifestations, effets sur la santé), en faisant éventuellement appel à plusieurs disciplines (sociologie, droit, sciences de gestion, psychologie, etc.). Cette démarche pourrait permettre de mieux identifier les évolutions et orientations possibles.

RECOMMANDATION 3

Recommander aux organismes statistiques de lancer des appels à projets de recherche sur le sexisme (impact sur la santé, sur la performance, sur le sentiment d'appartenance, sur les stratégies de résistance etc.)

2 - Dans des enquêtes dédiées

Dans la suite de l'enquête menée en 2012 par le CSEP sur les relations interpersonnelles entre les femmes et les hommes au travail qui visait la population cadre (15 000 salarié-e-s cadres dans neuf grandes entreprises françaises), il conviendrait de prolonger cet exercice par une enquête sur la population non cadre et les PME. Par ailleurs, il semble important de mener des enquêtes ou des recherches sur la question de l'intersectionnalité (sexisme et âge, sexisme et âge, sexisme et origine) afin de mieux mesurer comment les divers critères peuvent interagir.

RECOMMANDATION 4

Mener des enquêtes dédiées sur la population non cadre des entreprises ainsi que sur les PME et les TPE

RECOMMANDATION 5

Mener des enquêtes sur les effets de l'intersectionnalité en matière de sexisme (sexisme et âge, sexisme et catégorie socioprofessionnelle, sexisme et origine etc.)

Dans la suite également du sondage national effectué par le CSEP et LH2, en 2012, auprès d'un échantillon de 1000 salarié-e-s, qui servait de référent à l'enquête menée dans les neuf grandes entreprises, un sondage national pourrait être effectué tous les deux ans, sur la base du questionnaire alors élaboré par le CSEP. Ce sondage aurait vocation à être intégré dans le rapport biennuel sur l'état du sexisme en France.

RECOMMANDATION 6

Mener tous les deux ans un sondage national auprès de 1000 salarié-e-s sur le ressenti du sexisme en entreprise, à intégrer dans le rapport biennuel sur l'état du sexisme en France

195 - Les projets de recherche retenus : Les régulations de la relation d'emploi à l'épreuve de la crise (IDHE-ENS-CNRS), La dialectique des conflits et des négociations en entreprises (PRINTEMPS-Université de Versailles et CNRS). Modes d'ajustement à la crise : des relations professionnelles sous tensions (Centre d'économie de la Sorbonne-CNRS)

B - Mesurer le sexisme dans les enquêtes « climat social » des entreprises et dans les outils élaborés par les partenaires sociaux (baromètre de perception, enquêtes)

De plus en plus de grandes entreprises réalisent annuellement des enquêtes internes sur le climat social de l'entreprise. Les partenaires sociaux réalisent également des enquêtes de perception auprès des entreprises ou de leurs adhérents.

Si ces enquêtes comportent un volet sur les relations de travail, aucune ne semble comporter de question sur la qualité des relations entre les femmes et les hommes et le rôle des stéréotypes de sexe, ni sur le climat de l'entreprise, en termes de sexisme.

De même, l'ANI de 2013 sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle, s'il invite les entreprises à réaliser un diagnostic sur la base notamment des indicateurs de qualité de vie au travail définis à l'article 15 de cet accord en tenant compte de trois grands types d'indicateurs (indicateurs de perception des salariés, indicateurs de fonctionnement, indicateurs de santé), n'aborde pas la question des relations entre les femmes et les hommes au travail et il convient donc d'ajouter ce thème.

RECOMMANDATION 7

Inciter les entreprises à intégrer, dans les « enquêtes climat », des questions sur l'évaluation des risques liés au sexisme, notamment par le biais de sondages anonymes visant à connaître la fréquence des manifestations de sexisme dans l'entreprise

RECOMMANDATION 8

Inciter les partenaires sociaux à intégrer, dans leurs enquêtes de perception auprès de leurs adhérents, des questions relatives aux relations entre les femmes et les hommes et à la fréquence du sexisme au travail ...

... Inviter les partenaires sociaux à introduire, dans les indicateurs de perception des salarié-e-s permettant la réalisation de leur diagnostic « qualité de vie au travail », la prise en compte des questions relatives aux relations entre les femmes et les hommes au regard du sexisme au travail

Pour ce faire, un groupe de travail du CSEP peut élaborer et consolider un questionnaire, dans la lignée du questionnaire déjà réalisé en 2012, qui aurait vocation à être utilisé dans les différentes enquêtes de perception menées par les pouvoirs publics, les entreprises et les partenaires sociaux.

RECOMMANDATION 9

Mettre en place un groupe de travail du CSEP afin de proposer un modèle de questionnaire à introduire dans les enquêtes de perception

C - Recueillir et évaluer les demandes de renseignements et les signalements ou plaintes portant sur le sexisme au travail auprès de l'administration

Le faible niveau de contentieux et la difficulté d'accès aux plaintes sur les situations de sexisme au travail nécessitent un renforcement des outils mis à disposition de l'administration pour s'assurer, par le biais des systèmes SITERE (Système d'Information Travail en Réseau) de recueil de l'activité de l'Inspection du travail et l'Observatoire des demandes de renseignements (ODR), d'une remontée efficace des informations relatives aux situations de sexisme dont l'Inspection du travail peut être saisie.

RECOMMANDATION 10

Recommander au Ministère du Travail de prévoir le recueil et l'évaluation de données relatives aux agissements de sexisme au travail par l'Inspection du travail (SITERE, ODR)

III – COMMUNIQUER

Le sexisme au travail ne relève pas de la seule responsabilité des entreprises. Ces dernières sont enchâssées dans des réseaux de socialisation multiples qui contribuent à la propagation des stéréotypes de sexe, que ce soit l'école ou les médias par exemple. Il relève donc des pouvoirs publics d'accompagner ce mouvement de dévoilement du sexisme.

Dans cette optique, ils pourraient mener une politique de communication déterminée sur la question du sexisme au travail et plus largement du sexisme dans les lieux publics qui viserait l'ensemble des citoyens, lors d'une campagne nationale dans les médias.



Parallèlement, il est important que les différents ministères, chacun dans son champ de compétence, intègrent la question de la lutte contre le sexisme, y compris au premier chef le sexisme au travail. Dans cette optique, un comité interministériel sur le sexisme pourrait être organisé à la fin de l'année 2015.

RECOMMANDATION 11

Lancer une campagne nationale de communication dans les médias sur le sexisme

Réunir fin de l'année 2015, un comité interministériel sur la question du sexisme et des moyens pour le combattre

Par ailleurs, afin de mieux diffuser l'état des connaissances dans ce domaine, il convient de rassembler les différents acteurs, dans le cadre d'un colloque international réunissant chercheurs, entreprises, partenaires sociaux et représentants du monde judiciaire.

RECOMMANDATION 12

Organiser à Paris, au cours de l'année 2015, un colloque international sur le sexisme au travail, réunissant chercheurs, entreprises, partenaires sociaux, représentants du monde judiciaire

IV – FORMER

La formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise et, en particulier, de l'encadrement et de la direction, est essentielle pour développer la prise de conscience et la compréhension du sexisme au travail. Lutter contre le sexisme est « l'affaire de tous ». L'enjeu est bien de sensibiliser les victimes potentielles mais aussi les spectateurs ou les témoins de faits de sexisme. La formation des jeunes à cette question, tant dans la filière générale que celle de l'enseignement professionnel ainsi que dans les centres de formation des apprentis (CFA), est évidemment indispensable mais ne peut être prise en considération ici dans le cadre de ce rapport.

Former l'ensemble des salarié-e-s dans les entreprises, y compris les dirigeants et managers, et les différents acteurs du monde du travail à la question du sexisme au travail

La sensibilisation, l'information et la formation sont indispensables pour initier aux enjeux et impacts du sexisme en entreprise, y compris du sexisme ordinaire, et à la nécessité d'une prévention des violences sexistes et sexuelles au travail.

Dans cette optique, il convient de former tout d'abord l'ensemble des salarié-e-s, y compris et au premier chef l'encadrement. L'introduction d'une formation au sexisme devrait être un passage obligé dans tous les cursus de management. Parallèlement, il convient de former les différents acteurs qui interviennent dans l'entreprise pour promouvoir l'égalité professionnelle et assurer des conditions de travail soucieuses du bien-être et de la santé des salarié-e-s : les partenaires sociaux, les membres du CHSCT et la médecine du travail.

Pour aider au repérage des diverses manifestations de sexisme et augmenter la capacité des différents acteurs à agir, compte tenu des stratégies d'évitement, de déni et d'euphémisation évoquées ci-dessus, des efforts doivent être réalisés, notamment à travers la formation, pour :

- définir clairement ce qu'est un comportement acceptable en milieu de travail et rendre cette information facilement accessible.
- augmenter la connaissance des salarié-e-s sur les manifestations du sexisme, allant du fait le plus anodin en apparence jusqu'aux violences sexistes et sexuelles, en les sensibilisant sur les effets de ces comportements, sur le coût de l'inaction et sur les mesures à prendre pour intervenir efficacement ;
- réduire la perception individuelle des coûts sociaux, en cas d'atteinte par des manifestations de sexisme, ou augmenter la perception des bénéfices à agir contre le sexisme.

Cette politique de formation doit s'appuyer sur des documents écrits ou audiovisuels tels que des manuels et des scénarios, adaptés aux différentes cibles.

RECOMMANDATION 13

Recommander aux employeurs de former l'ensemble des salarié-e-s sur la question du sexisme, et notamment les managers et les dirigeants

RECOMMANDATION 14

Recommander aux différentes parties prenantes d'organiser des formations en direction des partenaires sociaux, des membres du CHSCT et de la médecine du travail

Impliquer les branches professionnelles

L'ANI de 2010 sur le harcèlement et la violence au travail met l'accent également sur le rôle que doivent jouer les branches professionnelles dans la sensibilisation et la formation sur le harcèlement et la violence¹⁹⁶.

RECOMMANDATION 15

Inciter les partenaires sociaux à procéder à un état des lieux du nombre et de la qualité des outils mis en place par les branches professionnelles pour sensibiliser et proposer des améliorations s'agissant des conditions et de l'environnement de travail, en particulier du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Former les acteurs du monde judiciaire

Si, de manière générale, les personnes exposées aux comportements sexistes ne connaissent pas les instruments juridiques, il semble, au vu de l'absence de jurisprudence

et de contentieux sur le fondement des agissements sexistes, que magistrats et avocats méconnaissent également les types de comportement qui entrent dans le champ d'application de ces agissements.

RECOMMANDATION 16

Recommander à l'École de formation professionnelle des barreaux et à l'École Nationale de la Magistrature d'inclure, dans leurs cycles de formation, une session portant sur le sexisme au travail

Elaborer un guide contre le sexisme

Afin d'accompagner l'ensemble des acteurs ci-dessus mentionnés dans leurs actions de lutte contre le sexisme, il est important de créer un groupe de travail au sein du CSEP afin de proposer des fiches qui pourraient servir de base à l'élaboration d'un « guide contre le sexisme au travail », mis à disposition des partenaires sociaux, des salarié-e-s et de l'ensemble des acteurs.

RECOMMANDATION 17

Mettre en place un groupe de travail au sein du CSEP afin de rédiger un « Guide contre le sexisme au travail », comportant les éléments-clés d'une formation sur le sexisme au travail et sur la lutte contre les stéréotypes de sexe

V - CODIFIER

Codifier la disposition contenue au 1^{er} de l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 relative à l'« agissement à raison du sexe » en la renommant « agissement sexiste » dans le chapitre II du titre IV du Code du travail relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Plusieurs arguments plaident pour la codification, dans la partie dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (L. 1141-1 et suivants du Code du travail), de la disposition visant à prohiber tout « agissement en raison du sexe » subi par un-e salarié-e dans l'entreprise qui porterait atteinte à sa dignité ou dégraderait son environnement de travail.

a) L'exclusion d'une nouvelle incrimination pénale

Le CSEP aurait pu proposer, à la manière de la Belgique, d'introduire une incrimination du sexisme. Certains membres l'ont demandé, au motif que la création d'une nouvelle incrimination pénale aurait le mérite de poser un interdit fort et de condamner la personne physique, auteur des actes.

Mais l'incrimination de l'agissement en raison du sexe ou « agissement sexiste » n'est pas apparue au CSEP comme une voie pertinente, au moins à ce stade, au regard du très faible niveau de contentieux du travail, engagé sur le terrain pénal. En effet, la charge de la preuve repose intégralement, dans ce cas, sur la personne lésée, ce qui suppose de démontrer notamment l'élément intentionnel des agissements. L'aménagement de la charge de la preuve, au civil, rend les recours plus aisés pour les victimes de sexisme.

196 - Les branches professionnelles « mettront en place les outils adaptés à la situation des entreprises de leur secteur professionnel » s'agissant de la sensibilisation et de la formation et « s'emploieront avec les organisations syndicales de salariés à aider les entreprises à trouver des solutions adaptées à leur secteur professionnel s'agissant des mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail et à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger et à propos de leur travail afin de participer à la prévention des situations de harcèlement et de violence au travail (article 4-1) ; ANI de 2010



b) La mise en visibilité d'une norme déjà existante en matière civile par le choix du terme « agissement sexiste »

L'objectif du CSEP n'est pas, ici, de créer une norme nouvelle mais bien de codifier dans le Code du travail une norme déjà existante en droit français. Mais, alors que cette norme est sans doute la plus appropriée pour révéler, nommer et qualifier juridiquement les actes de sexisme ordinaire, elle n'est pas reproduite in extenso dans le Code du travail et est totalement invisible et, de ce fait, largement méconnue.

Pourquoi renommer une norme déjà existante et recourir à la notion d'« agissement sexiste » ?

Les directives européennes de 2002 et 2006 relatives à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes posent le principe de l'interdiction du « harcèlement » à raison du sexe défini comme « la situation dans laquelle un comportement non désiré, lié au sexe d'une personne, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Si le mot « harcèlement » a été retenu par les directives, le mot « agissement » a été préféré par la France lors de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire et transposant la directive suscitée : « tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Le motif du sexe est mentionné au premier alinéa de la loi du 27 mai 2008. Dans la langue française, le mot « harcèlement » suggère des actes répétés, ce qui ne correspond pas toujours aux diverses manifestations de sexisme. Le choix du terme « agissement » plutôt que celui de « harcèlement » permet donc plus facilement aux personnes de s'identifier et de se reconnaître dans cette qualification juridique.

Par ailleurs, pour interpeller l'opinion, faire avancer les mentalités dans l'ensemble de la société et permettre aussi aux femmes de s'approprier la norme juridique, il apparaît nécessaire de renommer l'« agissement à raison du sexe » en « agissement sexiste ». De cette manière, la mise en visibilité de la norme existante sera symboliquement plus forte.

c) Une place spécifique à donner à « l'agissement sexiste » dans le Code du travail, contrairement aux autres motifs de discrimination

Comme l'a retenu la Belgique, le sexisme n'est pas une discrimination comme les autres.

Ce sont d'abord des arguments sociétaux qui plaident pour cette mise en valeur particulière ; il s'agit de lutter contre l'invisibilité et le déni du sexisme au travail, et cela

parce que les femmes et les hommes vivent ensemble tout le long du jour et pas seulement pendant les heures ouvrées, comme nous l'avons vu ci-dessus.

Ce sont ensuite des arguments juridiques. La Constitution française accorde une place spécifique à l'égalité entre les femmes et les hommes. Depuis 1946, elle un principe constitutionnel : « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme. ». L'alinéa 2 de l'article 1^{er} de la Constitution dispose que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Le droit du travail a également consacré un chapitre spécial à l'égalité entre les femmes et les hommes. Le chapitre II du Titre IV est consacré à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L. 1141-1 et suivants), et fait une large place aux dispositions relatives à l'interdiction des inégalités de traitement fondées le sexe. Par ailleurs, d'autres sections du Code du travail, notamment relatives à la négociation collective, accordent une place prépondérante à la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Rendre visible cette notion dans le Code du travail et communiquer sur son existence, c'est signifier clairement à tous les acteurs de l'entreprise que les agissements sexistes subis sur le lieu de travail en raison du sexe ne sont plus tolérés. Nommer ces agissements à travers un article spécifique du code du travail, c'est reconnaître l'existence du sexisme comme une réalité. C'est cesser de banaliser le sexisme qui fait l'objet d'une plus grande permissivité que le racisme ou l'homophobie parce que considérés comme relevant de simple tracasseries du quotidien des femmes.

Rendre visible cette notion, c'est permettre aux femmes de se reconnaître dans certaines situations de travail qu'elles subissent, et qui ne leur apparaissent pas comme relevant du harcèlement sexuel. C'est aussi permettre à l'inspection du travail de recenser ses interventions sur ce champ et faire remonter des données pouvant servir à mesurer la fréquence du phénomène. C'est responsabiliser tous les acteurs de l'entreprise.

En conséquence, et au vu des éléments précités, le CSEP considère qu'il est essentiel de faire figurer, de manière visible, la notion « d'agissement sexiste » dans la partie IV dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du Code du travail.

Toutefois, deux organisations patronales considèrent qu'une telle codification n'est pas nécessaire. L'une d'elle souhaite s'en tenir, si tel est le cas, à la seule reprise à l'identique des dispositions du 1^o de l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 visant tout agissement en raison d'un critère prohibé (sexe, origine, religion etc.).

RECOMMANDATION 18

Codifier la notion d'« agissement en raison du sexe » sous le libellé d'« agissement sexiste », telle que prévue à l'article 1^{er} de la loi N°2008-496 du 27 mai 2008 en ajoutant dans le chapitre II du Titre quatrième « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » du Code du travail, un article L. 1142-21 ainsi libellé : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement en raison du sexe, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »

Préciser le type de comportements visés par cette qualification juridique

Comme toute notion récemment introduite dans le paysage juridique, les contours de l'agissement sexiste méritent d'être affinés par la jurisprudence.

A cet égard, il convient de rappeler qu'au moment de l'introduction en droit français de la notion de harcèlement moral, nombreux étaient ceux qui la qualifiaient de notion floue, fourre-tout. Une des craintes soulevées portait et porte encore sur le fait que la reconnaissance du harcèlement moral comporte une part de subjectivité. Néanmoins, la jurisprudence a brossé, depuis plus de dix ans, un tableau relativement précis des agissements et situations reconnus comme relevant du harcèlement moral : pression continue, reproches incessants, mise à l'écart, mépris¹⁹⁷, attitudes gestes et paroles déplacés¹⁹⁸.

Afin de préciser les contours de l'agissement sexiste, il convient de rappeler au préalable que, comme en matière de harcèlement moral et de discrimination en droit du travail, le caractère conscient ou inconscient de l'agissement ou des agissements sexistes est sans importance. Ainsi l'interdiction de l'agissement ou des agissements sexistes ne vise pas à rechercher si la personne a agi de manière intentionnelle ou non, de façon consciente ou non. Comme le rappelle la Commission pour l'égalité en Irlande, l'intention de l'auteur de l'agissement sexiste est sans importance et le fait que l'auteur n'ait pas eu l'intention de faire subir des agissements sexistes n'est pas un moyen de défense.

Malgré l'absence d'une jurisprudence abondante sur la question, il est néanmoins possible à ce stade de donner des précisions sur le type de comportements visés par cette qualification juridique, au regard de la jurisprudence étrangère.

Ainsi, il apparaît que les propos ou écrits abusifs, images, graffitis, gestes, expressions faciales, plaisanteries, farces, toute conduite qui dénigre, ridiculise ou intimide un-e

salarié-e en raison de son sexe mais aussi les insultes ou les abus dégradant la personne, l'isolement ou l'exclusion des activités sociales ou encore les pressions sur un-e salarié-e en raison de son sexe pour qu'il/elle se comporte d'une manière qu'il/elle considère inappropriée, peuvent, de manière isolée ou répétée, selon leur gravité, être susceptibles d'entrer dans le champ d'application de l'agissement sexiste lorsqu'ils portent atteinte à la dignité de la personne ou dégradent l'environnement de travail.

Les trois éléments nécessaires pour établir la responsabilité pour harcèlement discriminatoire, au vu des jurisprudences étrangères, pourraient être :

- 1- Est-ce que l'auteur a eu une conduite irrespectueuse?
- 2- Est-ce que le comportement en question a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité du demandeur ou de créer un environnement défavorable ?
- 3- La conduite est-elle fondée sur le sexe de la personne ?

Ainsi, donc, au vu de l'ensemble de ces éléments, il appartiendra au juge de se prononcer sur l'existence d'agissement(s) sexiste(s), en fonction d'un faisceau d'indices tenant compte du contexte dans lequel l'agissement ou les agissements sexistes se seront produits, de la répétition ou non du comportement visé, (selon qu'il s'agit d'un fait isolé mineur ou d'un fait isolé grave ou de faits certes mineurs mais qui du fait de leur accumulation emportent une certaine gravité), du ressenti de la personne, d'autant que le seuil de tolérance au sexisme se révèle très différent selon les personnes et des effets objectifs produits sur la dignité de la personne ou l'environnement de travail.

Compte tenu de la méconnaissance du principe d'agissement en raison d'un motif de discrimination, appelé harcèlement discriminatoire par l'administration du travail, il apparaît indispensable que cette décision soit accompagnée d'une circulaire du ministère du travail afin que la notion de sexisme soit explicitée et largement diffusée, en reprenant les définitions présentées dans la partie « nommer le sexisme ».

RECOMMANDATION 19

Recommander au Ministère du Travail de rédiger une circulaire explicitant la notion d'« agissement en raison du sexe » ou d'« agissement sexiste », en indiquant les types d'agissements pouvant entrer dans le champ d'application du 1^{er} de l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 et communiquer largement sur ce point

197 - Cass. Soc., 10 novembre 2009, n° 07-45.321

198 - Cass. Soc., 24 octobre 2012, n° 11-20085



VI - ORGANISER

A - LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Le règlement intérieur est l'outil par lequel l'employeur rappelle les valeurs de l'entreprise et impose des règles de comportements. Conformément aux articles L. 1321-1 et L. 1321-2, il doit obligatoirement comprendre les règles générales et permanentes relatives à la discipline et faire figurer les dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel. Les employeurs doivent inscrire clairement, dans leur règlement intérieur, que les comportements sexistes ne sont pas admis.

1 - Améliorer le contenu du règlement intérieur

Adopter, dans les règles de disciplines du règlement intérieur, une disposition relative aux relations de travail entre les femmes et les hommes.

Les normes de civilité et de respect, mises en place au sein de l'entreprise dans le cadre des règles de discipline, doivent aborder explicitement la question des relations entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux, dans l'ANI sur le harcèlement et les violences de 2010, considèrent que « **les entreprises doivent clairement affirmer** que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis, la violence étant entendue comme allant « **du manque de respect** à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, **de l'incivilité** à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, **notamment sexiste**, d'agression physique... » (article 2, 1- Définition et description générale). Dans cet esprit, il semble important de mieux préciser les règles de comportement à adopter dans l'entreprise dans le cadre des relations entre les femmes et les hommes.

RECOMMANDATION 20

Inciter les entreprises à insérer, dans leur règlement intérieur, s'agissant des règles de discipline à respecter, une disposition relative aux comportements à adopter entre les femmes et les hommes, qui pourrait être, par exemple, la suivante :

« L'ensemble de l'encadrement et du personnel doit observer un comportement respectueux à l'égard des femmes et des hommes de l'entreprise/établissement. Est passible d'une sanction disciplinaire quiconque

...

... aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un-e salarié-e, notamment à raison de son sexe ou de son origine, telle que prévue par le Code du travail et le Code pénal. Il en sera de même pour les propos sexistes, homophobes, xénophobes ou racistes »

Par ailleurs, il semble important d'accompagner, en amont, les entreprises pour les aider à configurer les dispositions relatives à la prise en compte du sexisme dans le règlement intérieur, à la manière de ce qui a été fait par la Fédération nationale de l'habillement pour d'autres dispositions. Cette proposition sera reprise ci-dessous.

Rappeler intégralement les dispositions du harcèlement moral et sexuel dans le règlement intérieur et faire figurer une référence aux agissements sexistes

L'examen des règlements intérieurs a mis en évidence leur non-conformité à la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel modifiée par la loi du 4 août 2014¹⁹⁹, ou le caractère incomplet des dispositions relatives au harcèlement sexuel, en particulier les dispositions relatives aux obligations de l'employeur et à la sanction disciplinaire.

Par ailleurs, alors que l'ANI de 2010 sur le harcèlement et la violence au travail se fonde sur les directives 2000/43/CE, 2000/78/CE et 2002/73/CE pour définir l'obligation faite à l'employeur de protéger les salarié-e-s contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail et que le harcèlement, au sens des trois directives, renvoie au harcèlement fondé sur un motif de discrimination, la définition de ce principe n'apparaît pas in extenso dans le Code du travail, le rendant de ce fait invisible.

L'opportunité de préciser certains éléments du règlement intérieur pourrait être questionnée auprès des pouvoirs publics ou du législateur.

RECOMMANDATION 21

Interroger les pouvoirs publics ou le législateur sur l'opportunité d'enrichir les dispositions relatives au règlement intérieur (L. 1321-2 du Code du travail) :

- en incluant l'ensemble des dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues aux articles L.1152-1 à L.1152-6 et L.1153-1 à L.1153-6 du présent Code ;

199 - L'article L.1153-5 du code du travail modifié par la loi du 4 août 2014 impose désormais à l'employeur de prendre « toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir, mettre un terme et sanctionner les actes de harcèlement sexuel »

RECOMMANDATION 22

Interroger les pouvoirs publics ou le législateur sur l'opportunité d'enrichir les dispositions relatives au règlement intérieur (L. 1321-2 du Code du travail) :

- en ajoutant des dispositions relatives aux agissements liés à un critère prohibé (prévues au 1^o de l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008)

2 - Modifier les modalités de diffusion du règlement intérieur

Afin de faire évoluer les mentalités et de s'assurer que les salarié-e-s et leurs dirigeants respectent les dispositions du règlement intérieur, il semble important d'inviter les employeurs, au-delà de l'affichage obligatoire de ce dernier dans les locaux de l'établissement²⁰⁰, à s'assurer de la bonne connaissance, par l'ensemble du personnel, des dispositions relatives aux bonnes relations de travail entre les femmes et les hommes et à l'interdiction du harcèlement sexuel et discriminatoire dans l'entreprise.

Cette vigilance pourrait se traduire par une remise du règlement intérieur en main-propre ou par mail, avec demande d'accusé de réception, à chaque nouvel embauché, ainsi que cela se pratique déjà dans certaines entreprises.

RECOMMANDATION 23

Inciter les employeurs à remettre le règlement intérieur en main-propre ou par mail, avec demande d'accusé de réception, à chaque nouvel embauché. Le législateur pourrait être interrogé sur l'opportunité d'inscrire cette procédure de remise à l'article R1321-1 du Code du travail

De même, ces modifications devront être explicitées et largement diffusées, en reprenant notamment les définitions du sexisme exposées en recommandation n° 1. Une circulaire du ministère du Travail a vocation à assurer cette information, permettant en cela de participer à cette culture partagée autour du sexisme et de ses manifestations diverses.

RECOMMANDATION 24

Recommander au ministère du Travail de rédiger une circulaire relative au règlement intérieur, dans le but d'instaurer au sein des entreprises une culture exempte de sexisme. Cette circulaire rappellera la définition du sexisme, l'importance de faire référence dans le règlement intérieur à la lutte contre le sexisme, et la nature des dispositions permettant d'atteindre cet objectif

B - CHARTES D'ÉTHIQUE ET AUTRES INSTRUMENTS DE RÉGULATION

Préciser dans les chartes d'éthique ou notes de service de l'entreprise les comportements prohibés relevant du sexisme

Si l'examen des chartes d'éthique françaises a mis en évidence que la discrimination figurait parmi les pratiques prohibées au sein de l'entreprise, aucune mention sur les différentes manifestations du sexisme dans les relations interpersonnelles n'est en revanche formulée. Il est donc essentiel de faire figurer dans les codes d'éthique, de manière explicite, l'ensemble des propos et comportements sexistes qui ne peuvent être tolérés de la part des collaborateurs, quel que soit le niveau hiérarchique. L'accent doit être mis sur le fait que les discriminations inacceptables liées au sexe n'incluent pas seulement les actes ouverts de sexisme mais aussi la subtile dévaluation et exclusion des femmes.

Pour les entreprises ne disposant pas de charte d'éthique ou de bonne conduite, il leur est proposé de rédiger une note de service à l'attention des dirigeants, de l'encadrement et du personnel, avec des messages clairs explicitant les comportements à caractère sexiste prohibés dans l'entreprise et en s'appuyant sur les deux définitions précitées.

Une organisation syndicale tient, toutefois, à signaler que les chartes et codes d'éthique sont, le plus souvent, des documents unilatéraux établis sans concertation et sont souvent des déclarations de bonnes intentions. A ces documents, il faut avant tout privilégier la négociation collective et les documents tels que le règlement intérieur. En aucun cas, ces dispositifs (codes d'éthique, dispositifs d'alerte) ne doivent se substituer aux instances représentatives du personnel. Enfin, dans de nombreux cas, ils doivent être annexés au règlement intérieur et doivent donc suivre la même procédure (avis du CE, voire du CHSCT).

RECOMMANDATION 25

Recommander aux employeurs d'introduire dans leur charte d'éthique, ou à défaut dans une note de service, les deux définitions du sexisme précitées, en rappelant l'interdiction d'agissement lié à un motif de discrimination, dont l'agissement sexiste, et en détaillant l'ensemble des comportements prohibés

200 - L'article L.1153-5 du code du travail modifié par la loi du 4 août 2014 impose désormais à l'employeur de prendre « toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir, mettre un terme et sanctionner les actes de harcèlement sexuel »



Introduire des éléments plus précis de lutte contre les stéréotypes de sexe et le sexisme dans le cahier des charges du label Egalité et du label diversité

Dans le cadre de la certification du label égalité, les entreprises doivent obligatoirement renseigner, dans le cahier des charges, les actions qu'elles mettent en œuvre pour lutter contre « les stéréotypes de sexe et les propos ou attitudes sexistes ». Toutefois, la formulation « propos et attitudes sexistes » n'est pas explicitée. Des exigences comparables figurent dans le cahier des charges du label diversité. En conséquence, dans le cadre des travaux portant sur le rapprochement des labels égalité et labels diversité, actuellement en cours, il est proposé de recommander aux organismes et organisations qui concourront à l'élaboration des nouveaux cahiers des charges :

- ▶ de définir de manière précise et détaillée ce que recouvre la lutte contre les stéréotypes et les propos et attitudes sexistes, en reprenant les définitions du sexisme proposées dans ce présent rapport ;
- ▶ de préciser les actions à mener, notamment en matière de prévention des différentes formes de manifestations du sexisme, pour obtenir les certifications demandées.

RECOMMANDATION 26

Préciser, dans le cahier des charges du label égalité et diversité, ce que recouvrent la lutte contre sur les stéréotypes de sexe et les propos sexistes ou attitudes sexistes, sur la base des définitions du sexisme proposées par le présent rapport

Intégrer au sein des conventions signées entre 25 grandes entreprises et l'État un volet sur la lutte contre le sexisme

En avril 2013, la ministre des Droits des femmes avait signé avec 16 grandes entreprises, nombre porté à 25²⁰¹ l'année suivante, une convention portant sur la féminisation des postes de direction et l'accompagnement des PME et TPE par la mise à disposition d'outils pour progresser sur le chemin de l'égalité professionnelle. Il conviendrait qu'un volet de lutte sur le sexisme au travail complète ce dispositif.

RECOMMANDATION 27

Ajouter un volet sur la lutte contre le sexisme dans les conventions sur l'égalité professionnelle signées entre le ministère des Droits des femmes et 25 grandes entreprises

C - POLITIQUE ORGANISATIONNELLE INTERNE

Organiser des espaces de discussion mixtes sur la question du sexisme au travail

Il est important que la parole des salarié-e-s se libère sur les diverses manifestations du sexisme au travail, si difficiles parfois à identifier.

Par ailleurs, il existe une moindre perception par les hommes du sexisme subi par les femmes. La question de l'implication des hommes est donc essentielle. A cet égard, certains hommes sont aussi exclus lorsqu'ils ne se conforment pas aux normes hégémoniques de masculinité. Beaucoup d'enquêtes se développent sur les hommes homosexuels qui font l'objet de blagues et de moqueries. Mais ils sont, de toutes façons, souvent spectateurs ou témoins de manifestations de sexisme.

Il apparaît important que les questions liées aux relations entre les femmes et les hommes au travail et au sexisme trouvent leur place dans des lieux de parole mixtes.

A cet égard, les lieux de discussion prévus dans l'ANI de 2013 sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle pourraient avoir cette utilité. Cet ANI invite, en effet, « les entreprises à mettre en place, dans le cadre de leur accord, des espaces de discussion, favorisant l'expression directe des salariés sur leur lieu de travail. [...] « Ces échanges pourront s'organiser sous la forme de groupes de travail entre salariés d'une entité homogène de production ou de réalisation d'un service », en présence d'un facilitateur (article 12 ANI QVT).

RECOMMANDATION 28

Recommander aux employeurs de créer des groupes de discussion mixtes, au sein de l'entreprise, pour évoquer la question du sexisme et une culture organisationnelle respectueuse de la mixité

Mettre en place une politique visant à instaurer une forme de vigilance sur le lieu de travail en matière de propos, interpellations et blagues sexistes

Un grand nombre d'hommes et de femmes ont grandi dans un monde dans lequel les blagues sexistes faisaient partie de leur vie sociale quotidienne et étaient considérées comme de l'humour, même si elles offensaient les personnes visées. Plus encore, les interpellations familières, les propos et remarques ouvertement sexistes font encore

201 - Accenture, Accor, Air France, Allianz, Areva, Axa, BNP Paribas, Caisse des Dépôts et Consignations, Carrefour, Coca-Cola, EADS, EDF, GDF Suez, groupe Casino, HSBC, La Poste, LVMH, Michelin, Microsoft, Orange, Orangina, Randstad, Schneider Electric, SNCF, Total, Veolia

flores dans les lieux de travail. La mise en place d'une forme de régulation de ces pratiques au sein de l'entreprise est, dès lors, importante. Elle peut prendre la forme d'une communication à la fois interne et externe, fondée sur la critique de formules de justification comme : «c'est juste pour plaisanter», souvent exprimées en réponse à des réactions de refus ou reproche face à des manifestations de sexisme.

En s'appuyant sur les travaux du Centre pour le leadership éthique en Australie, rattaché à la Melbourne Business School, qui ont promu la notion «d'exemplarité du langage», il conviendrait d'impliquer l'ensemble des salarié-e-s de l'entreprise, quel que soit leur niveau hiérarchique, en invitant toute personne qui entend une remarque sexiste à être en mesure de l'identifier et d'attendre de la personne qui aura fait cette remarque une marque d'excuse comme : «Je suis désolée de mes remarques offensantes». Cette simple intervention peut avoir trois conséquences positives : légitimer les femmes dans leur droit à contester les remarques sexistes sans avoir à être critiquées ou accusées de ne pas avoir d'humour ; mettre la responsabilité de la situation

sur l'auteur et non sur la cible ; faire que la personne qui s'excuse accepte la responsabilité de ses actes et fasse la promesse implicite de ne pas recommencer dans le futur.

Si cette politique est portée par la direction comme une réponse attendue aux manifestations de sexisme, elle peut conduire à alerter sur le sujet, à alléger le poids de la menace du stéréotype qui pèse sur les femmes et à les dédouaner de leur soi-disant absence d'humour. De plus, elle permettrait de souligner que la perte de cette forme d'humour n'est pas la mort de l'humour ; elle signifie seulement qu'il est temps de renouveler son stock de blagues.

RECOMMANDATION 29

Recommander aux entreprises de mettre en place une politique visant à promouvoir une forme de vigilance, sur le lieu de travail, en matière de propos, interpellations et blagues sexistes

VII- PRÉVENIR

Introduire dans les accords sur l'égalité professionnelle des clauses d'engagement de lutte contre le sexisme

Il semble important que, dans le cadre de la négociation collective sur l'égalité professionnelle, la question du sexisme dans les relations de travail soit abordée et que des procédures soient proposées pour favoriser une culture du respect exempte de comportements sexistes.

Il n'est pas question ici de créer des indicateurs nouveaux, d'autant qu'un groupe de travail du CSEP, actuellement en cours d'analyse, a pour vocation d'analyser les nouveaux domaines de négociation sur l'égalité professionnelle ajoutés par la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle. L'objet est ici d'affirmer, dans le préambule, cette volonté de l'employeur au plus haut niveau de lutter contre le sexisme.

RECOMMANDATION 30

Inciter à intégrer, dans le préambule des accords sur l'égalité professionnelle ou des plans d'actions, un engagement des employeurs et des partenaires sociaux à lutter contre le sexisme

Faire figurer la notion d'agissement en raison d'un critère prohibé, dont l'« agissement en raison du sexe » ou « agissement sexiste » dans les actions de prévention de l'employeur en matière de santé et de sécurité

Le sexisme au travail constitue un facteur de stress, et peut avoir des effets délétères sur la santé des personnes qui le subissent au quotidien. Il constitue un facteur de risque pour la santé. Il paraît donc nécessaire que la quatrième partie du Code du travail relative à la santé et à la sécurité au travail intègre cette dimension de l'agissement à raison d'un motif de discrimination dont l'agissement sexiste.

Toutefois, le CSEP n'est pas en mesure de faire des propositions exhaustives sur ce point particulièrement délicat. Une telle réflexion devrait faire l'objet d'un groupe de travail à part entière. Quelques propositions peuvent néanmoins être formulées pour enclencher une dynamique de changement dans la prise en compte des risques pour la santé des comportements sexistes au travail.



Conformément à l'article L. 4121-2 du Code du travail²⁰², les employeurs doivent mettre en œuvre des actions de prévention fondées sur neuf principes généraux²⁰³, parmi lesquels la prise en compte des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel.

Il est important de prendre en compte les facteurs ambiants liés aux agissements fondés sur un motif de discrimination, parmi lesquels les « agissements en raison du sexe » ou « agissements sexistes », qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité des salariés qui en font l'objet et de polluer l'environnement de travail.

RECOMMANDATION 31

Interroger le législateur sur l'opportunité de faire référence à l'agissement en raison d'un critère prohibé, dont l'« agissement à raison du sexe » ou « agissement sexiste », dans les dispositions du Code du travail concernant les actions de prévention, dans le cadre de l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur (article L. 4121-2 du Code du travail)

Prendre en compte le sexisme dans le cadre de l'évaluation des risques et l'élaboration du plan d'action de prévention

L'article L.4121-3 du Code du travail, tel que modifié par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle, qui fait obligation

à l'employeur d'évaluer tous les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévoit désormais que cette évaluation des risques doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Il conviendrait que le sexisme dans les relations de travail soit pris en compte de manière sérieuse dans l'évaluation des risques, celui-ci touchant très clairement de manière différenciée les femmes et les hommes, afin de mettre en œuvre des actions de prévention adaptées.

RECOMMANDATION 32

Réfléchir à l'opportunité d'élaborer un outil proposant une méthode d'évaluation des risques pour la santé liés au sexisme et des mesures de prévention à intégrer dans le document unique d'évaluation des risques et le plan de prévention.

A noter, par ailleurs, qu'il conviendrait de réfléchir parallèlement sur la mission de proposition du CHSCT en matière de prévention des différentes formes de harcèlement. En effet, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a pour mission²⁰⁴ « de contribuer à **l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois** et de répondre aux problèmes liés à la maternité » (Article L.4612-1 3°CT). Dans la mesure où les conditions de travail renvoient également à l'environnement de travail (CJCE), le rôle du CHSCT est bien de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment à l'égard des femmes.

VIII- TRAITER

Elargir le champ de compétences des cellules d'écoute à la question du sexisme

L'employeur, dans le cadre de son obligation de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, doit mettre en place une organisation et des moyens adaptés pour repérer et traiter les situations à risque.

A cet égard, plusieurs entreprises ont adopté un système de traitement des réclamations en matière de discrimination, de harcèlement moral et de harcèlement sexuel, notamment aux fins d'obtenir le label diversité. Mais ces systèmes de traitement des réclamations, qui consistent le plus souvent en la création d'une cellule d'écoute, soit interne, soit externe à l'entreprise, et garantissant la confidentialité, ne prennent que très rarement en compte la question des agissements sexistes.

202 - Article L. 4121-2 CT

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

203 - Voir note 38 pour le développement de l'article L.4121-2 CT

En l'absence d'une cellule d'écoute au sein de l'entreprise, les branches, par exemple, pourraient se mettre en mesure de proposer un accompagnement aux PME par la gestion d'une cellule d'écoute.

Une organisation syndicale tient également à rappeler un point de vigilance au sujet des dispositifs d'alerte professionnelle. Généralement, les organisations syndicales ne sont pas consultées sur leur contenu et ces dispositifs peuvent entraîner un risque de dérive dégradant le climat de travail. Certains d'entre eux sont attentatoires aux droits et libertés des salariés (jurisprudence ayant abouti à la suspension des dispositifs en 2009 notamment).

En tout état de cause, les lieux d'écoute doivent garantir la confidentialité et l'anonymat des personnes qui y ont recours et s'entourer de conditions très rigoureuses en matière d'usage telles que formulées notamment dans le rapport de l'ORSE précité.

RECOMMANDATION 33

Recommander aux employeurs, disposant d'une cellule d'écoute, d'élargir son champ de compétence à la question du sexisme

Aider les salarié-e-s à identifier et à combattre le sexisme dont ils/elles font l'objet

Il convient, de plus, que les partenaires sociaux conseillent les salarié-e-s qui se sentent victimes de sexisme, pour parvenir à objectiver les éléments de fait constitutifs de sexisme (type de manifestation, fréquence des signes relevés, intensité, impact) et à recenser les traces de sexisme qui viennent polluer leur univers de travail, afin de constituer, si besoin, des éléments de preuve.

A cet égard, le Défenseur des droits peut apporter une aide précieuse (en termes d'accès aux droits, de soutien à la constitution du dossier, de traitement de la situation

évoquée) aux victimes d'agissement(s) sexiste(s), tel qu'il découle de la loi du 27 mai 2008, cet agissement étant constitutif d'une discrimination à raison du sexe qui relève de la compétence du Défenseur des droits.

RECOMMANDATION 34

Conseiller aux salarié-e-s, victimes de sexisme, d'objectiver et de recenser des éléments de faits susceptibles de mettre en évidence l'existence d'un comportement sexiste, pour constituer, si besoin, des éléments de preuve (sous forme par exemple de Carnets de bord à la manière des carnets «everyday sexism»)

Rappeler la compétence du Défenseur des droits en matière d'agissement sexiste au travail

Sanctionner les agissements sexistes aux moyens du pouvoir disciplinaire de l'employeur

L'employeur, qui se doit d'être réactif lorsqu'il a connaissance d'une situation de sexisme, dispose de plusieurs moyens et sanctions mis à sa disposition pour rappeler au personnel la conduite qu'il a à tenir dans le cadre du travail. Etre intransigeant face aux comportements de sexisme ordinaire lui permet de réduire les risques d'atteinte à la santé des salarié-e-s et de voir sa responsabilité engagée pour harcèlement moral ou pour agissement sexiste. En précisant les comportements de sexisme prohibés au travail dans son règlement intérieur, et /ou dans son code de conduite, l'employeur peut user de son pouvoir disciplinaire de manière plus sûre.

RECOMMANDATION 35

Recommander aux employeurs d'user de leur pouvoir disciplinaire pour affirmer le caractère inacceptable des comportements de sexisme ordinaire



Liste des membres du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes

Présidence :

Marisol TOURAINE

Ministre de la Santé, des Affaires sociales et des Droits des femmes

Pascal BOISTARD

Secrétaire d'Etat chargée des Droits des femmes

Secrétariat Général du CSEP :

Brigitte GRESY

Secrétaire Générale du Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes

Marie BECKER

Cheffe de projet

Représentant-e-s de l'Administration :

Sabine FOURCADE

Directrice générale de la Cohésion sociale

Yves STRUILLOU

Directeur Général du Travail, Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social,

Représenté par Olivier TOCHE, Chef de service et Marianne COTIS, Bureau de la durée du travail et des revenus.

Emmanuelle WARGON

Déléguée Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle

Représentée par Claire DESCREUX

Stéphanie SEYDOUX

Cheffe du service des droits des femmes et de l'égalité entre les Femmes et les hommes,

Accompagnée de Marine DARNAULT, Cheffe de bureau des droits des femmes et de l'égalité entre les Femmes et les hommes et de Geneviève CHABERT THOMAS, Adjointe à la cheffe de bureau des droits des femmes et de l'égalité entre les Femmes et les hommes

Nathalie TOURNYOL DU CLOS

Haut fonctionnaire à l'égalité auprès des ministres sociaux

Catherine GESLAIN-LANÉELLE

Directrice Générale des politiques agricoles, agroalimentaires et des territoires, Ministère de l'agriculture et de l'agroalimentaire et de la forêt,

Représenté Patrick SIMON

Bureau de l'activité du développement

Jean-Paul DELAHAYE

Directeur général de l'enseignement scolaire, Ministère de l'éducation nationale

Représenté par Brigitte DORIATH

Sous-direction des lycées et de la formation professionnelle tout au long de la vie

Jean BASSERES

Directeur général de Pôle Emploi

représenté par Nicole BREJOU

Hervé ESTAMPES

Directeur Général de l'AFPA (Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes)

Représenté par Maryse BRUN, Directrice de projet

Hervé LANOUZIERE

Directeur Général, Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

Représenté par Florence CHAPPERT, Responsable du Projet "Genre, Santé et Conditions de Travail"

Représentant-e-s des salarié-e-s :***Confédération générale du travail – CGT***

Sophie BINET

Céline VERZELETTI

Clémence HELFTER

Raphaëlle MANIERE (Suppléante)

Sabine REYNOSA (Suppléante)

Jérôme VIVENZA (Suppléant)

Confédération française démocratique du travail – CFTD

Marie-Andrée SEGUIN

Didier BERTRAND

Catherine ALEXANDRIDES (Suppléante)

Dominique MARCHAL (Suppléante)

Confédération générale du travail, force ouvrière – CGT-FO

Anne BALTHAZAR

Claire LE PEN

Janine LECOT-LOTHORE (Suppléante)

Brigitte CAPELLE (Suppléante)

Confédération française de l'encadrement, confédération générale des cadres – CFE-CGC

Sabrina ROCHE

Carole CANO (Suppléante)

Confédération françaises des travailleurs chrétiens – CFTC

Brigitte STEIN

Jean-Michel CERDAN (Suppléant), assisté de Marie ABDALI



Représentant-e-s des employeurs :

Mouvement des entreprises de France - MEDEF

Sylvie CHARTIER-GUEUDET

Bastien DURRLEMAN

Carol LAMBERT

Christine LANOE

Thierry BOUKHARI

Odile MENNETEAU (Suppléante)

Brigitte NAUD (Suppléante)

Sophie QUENTIN (Suppléante)

Lidwine CHARBEAU-MANSART (Suppléante)

Houria SANDAL-AOUIMEUR (Suppléante)

Béatrice TAILLARDAT-PIETRI (Suppléante)

Entreprises publiques

Catherine DELPIROU

Béatrice VERGER (Suppléante)

Confédération générale des petites et moyennes entreprises – CGPME

Geneviève BEL

Philippe CHOIGNARD (Suppléant)

Union professionnelle artisanale – UPA

Corinne POSTEL

Marjorie LEHELLE (Suppléante)

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles - FNSEA

Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricole - CNMCCA

Isabelle GODENECHÉ

Madame Anne CHAMBARET (Suppléante)

Personnalités qualifiées :

Pascal BERNARD

Armelle CARMINATI

Saïd DARWANE

Chantal JANNET

Margaret MARUANI

Françoise MILEWSKI

Michel MINE

Hélène PERIVIER

Rachel SILVERA



ANNEXES

ANNEXE 1 : Liste des personnes auditionnées
dans le cadre de la réalisation du
rapport

ANNEXE 2 : Droit applicable

ANNEXE 3 : Codes d'éthique

ANNEXE 4 : Grille d'analyse des Codes d'éthique

ANNEXE 5 : Alliance entre le label Égalité
et le label Diversité



ANNEXE 1

Liste des personnes auditionnées dans le cadre de la réalisation du rapport

Nom	Titre	Institution
Elisabeth ALVES	Directrice Relations Sociales Adjointe & Directrice Handicap/SST Groupe	Groupe Casino
Marylin BALDECK	Déléguée générale de l'AVFT	Association européenne des violences faites aux femmes au travail
Isabel BONI-LE GOFF	Chercheuse associée et chargée d'enseignement Sociologie des organisations et sociologie du travail, genre et mixité au travail, psychologie sociale	Centre Maurice Halbwachs (CNRS/EHESS/ENS) ESSEC
Clémentine BRY	Enseignante chercheuse Membre du Laboratoire Interuniversitaire de Psychologie	Université de Savoie
Benoit DARDENNE	Chercheur, Responsable du service de Psychologie sociale	Université de Liège
Inès DAUVERGNE	Responsable expertise diversité	IMS Entreprendre pour la cité
Sophie LATRAVERSE	Juriste, avocate, Directrice de la mission expertise	Secrétariat Général du Défenseur des droits
Emmanuelle LIEVREMONT	Directrice Diversités & Santé au Travail	L'Oréal
Delphine MARTINOT	Professeure des Universités en Psychologie Sociale, Co-Responsable de l'équipe "Régulation sociale des cognitions et comportements" (2012-2016)	Université de Clermont- Ferrand
Muriel MOURNETAS	Direction des Relations externes	Groupe Casino

Nom	Titre	Institution
André NDOBO	Directeur de l'UFR de Psychologie Maître de conférences en psychologie sociale	Université de Nantes
Isabel ODOUL-ASOREY	Maîtresse de conférences en droit (département d'administration économique et sociale), membre du programme REGINE	Université Paris X Nanterre REGINE : Recherches et Etudes sur le Genre et les Inégalités dans les Normes en Europe
Caroline RENAUD DUPARC	Maîtresse de conférences en droit privé et sciences criminelles	Université d'Angers
Juliette RENNES	Maîtresse de conférences Membre du Groupe de sociologie politique et morale	EHESS (EHESS/CNRS)
Laure VANNEUFVILLE	Directrice du développement RH	Groupe Casino

ANNEXE 2

DROIT NATIONAL

Code pénal

Des violences avec ITT de plus de 8 jours

Article 222-11

Les violences ayant entraîné une incapacité totale de travail pendant plus de huit jours sont punies de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

Le motif du sexe n'apparaît pas comme circonstance aggravante à l'article 222-12.

Des agressions sexuelles

Article 222-22

Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime dans les circonstances prévues par la présente section, quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage.

Lorsque les agressions sexuelles sont commises à l'étranger contre un mineur par un Français ou par une personne résidant habituellement sur le territoire français, la loi française est applicable par dérogation au deuxième alinéa de l'article 113-6 et les dispositions de la seconde phrase de l'article 113-8 ne sont pas applicables.

Article 222-22-1

La contrainte prévue par le premier alinéa de l'article 222-22 peut être physique ou morale. La contrainte morale peut résulter de la différence d'âge existant entre une victime mineure et l'auteur des faits et de l'autorité de droit ou de fait que celui-ci exerce sur cette victime.

Article 222-22-2

Constitue également une agression sexuelle le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers.

Ces faits sont punis des peines prévues aux articles 222-23 à 222-30 selon la nature de l'atteinte subie et selon les circonstances mentionnées à ces mêmes articles.

La tentative du délit prévu au présent article est punie des mêmes peines.

Article 222-23

Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.

Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle.

Le motif du sexe n'apparaît pas comme circonstance aggravante.

<p>Du harcèlement sexuel</p>	<p>Article 222-33</p> <p>I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer 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.</p> <p>II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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.</p> <p>III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.</p> <p>Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :</p> <p>1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;</p> <p>2° Sur un mineur de quinze ans ;</p> <p>3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;</p> <p>4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;</p> <p>5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice</p> <p>.</p>
<p>Du harcèlement moral</p>	<p>Article 222-33-2</p> <p>Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.</p>
<p>Des discriminations</p>	<p>Article 225-1</p> <p>Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.</p>

Des discriminations (suite)

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation ou identité sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Article 225-1-1

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article 225-2

La discrimination définie aux articles 225-1 et 225-1-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ;
- 5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ;
- 6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

<p>Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse</p> <p>De la diffamation publique notamment à raison du sexe</p>	<p>Article 32 La diffamation commise envers les particuliers par l'un des moyens énoncés en l'article 23 sera punie d'une amende de 12 000 euros.</p> <p>La diffamation commise par les mêmes moyens envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée sera punie d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende ou de l'une de ces deux peines seulement.</p> <p>Sera punie des peines prévues à l'alinéa précédent la diffamation commise par les mêmes moyens envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation ou identité sexuelle ou de leur handicap.</p> <p>[...].</p>
<p>Code pénal</p> <p>De la diffamation non publique notamment à raison du sexe</p>	<p>Article R624-3 La diffamation non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe.</p> <p>Est punie de la même peine la diffamation non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur handicap.</p>
<p>Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse</p> <p>De l'injure publique notamment à raison du sexe</p>	<p>Article 33 L'injure commise par les mêmes moyens envers les corps ou les personnes désignés par les articles 30 et 31 de la présente loi sera punie d'une amende de 12 000 euros.</p> <p>L'injure commise de la même manière envers les particuliers, lorsqu'elle n'aura pas été précédée de provocations, sera punie d'une amende de 12 000 euros.</p> <p>Sera punie de six mois d'emprisonnement et de 22 500 euros d'amende l'injure commise, dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.</p> <p>Sera punie des peines prévues à l'alinéa précédent l'injure commise dans les mêmes conditions envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation ou identité sexuelle ou de leur handicap.</p> <p>En cas de condamnation pour l'un des faits prévus par les deux alinéas</p>

	<p>précédents, le tribunal pourra en outre ordonner :</p> <p>1° L'affichage ou la diffusion de la décision prononcée dans les conditions prévues par l'article 131-35 du code pénal.</p>
<p>Code pénal</p> <p>De l'injure non publique notamment à raison du sexe</p>	<p>Article R624-4</p> <p>L'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe.</p> <p>Est punie de la même peine l'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur handicap.</p>
<p>Code du travail</p> <p>Les discriminations</p>	<p>Article L. 1132-1</p> <p>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 salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er 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, notamment 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 en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap</p>

Code du travail Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Article L1142-1 Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut : 1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ; 2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ; 3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.
Le harcèlement moral	Article L. 1152-1 Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement sexuel

Article L. 1153-1

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer 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.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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.

une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

Article L1153-2

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article L1153-3

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Article L1153-4

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

Article L1153-5, modifié par Loi n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 42

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal.

Article L1153-6

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

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

Agissement liés à un motif prohibé

et

Agissement à connotation sexuelle

Article 1^{er}

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, **son sexe** ou son lieu de résidence, 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.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, 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.

La discrimination inclut :

1° **Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa** et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

DROIT COMMUNAUTAIRE

Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Ces définitions ont été reprises dans la **directive 2006/54/CE** du Parlement européen et du Conseil 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)

Article 2

Définitions

1. Aux fins de la présente directive, on entend par:

a) «discrimination directe»: la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

b) «discrimination indirecte»: la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement 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 parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires;

c) «harcèlement»: la situation dans laquelle un comportement non désiré lié **au sexe d'une personne** survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

d) «harcèlement sexuel»: la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

Le harcèlement
lié au sexe d'une
personne

Et

Le harcèlement
sexuel

DROIT BELGE

Loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l'acte de discrimination.

Il a pour objectif de **renforcer l'arsenal pénal** existant afin de lutter contre les phénomènes sexistes, d'une part, et contre les discriminations fondées sur le sexe, d'autre part.

Le Sexisme

Chapitre 2 - De la répression du sexisme :

Article 2

Pour l'application de la présente loi, le sexisme s'entend de tout geste ou comportement qui, dans les circonstances visées à l'article 444 du code pénal, a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne, en raison de son appartenance sexuelle, ou de la considérer, pour la même raison, comme inférieure ou comme réduite essentiellement à sa dimension sexuelle et qui entraîne une atteinte grave à sa dignité.

Article 3

Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une des peines seulement, quiconque adopte un comportement visé à l'article 2.

ANNEXE 3

Codes d'éthique¹

Un phénomène massif né aux Etats-Unis

Ce phénomène de grande ampleur, né aux États-Unis, s'est construit par vagues successives. Dès le début des années 1970, on observe une accumulation de dispositifs « éthiques », sous forme de codes multilatéraux promus par des organisations internationales (Compa et Hinchcliffe, 1995). Puis une seconde vague se déploie dans les années 1980, émanant, cette fois-ci, de gouvernements ou d'organisations non gouvernementales et recouvrant une variété de problématiques.

La troisième vague se situe dans les années 1990. Face aux nombreux scandales financiers qui ont marqué la fin des années 1980 et la décennie suivante, ont été mis en place, aux États-Unis, les Federal Sentencing Guidelines for Organization (FSGO) en 1991, puis la Sarbanes-Oxley Act en 2002. Cette loi impose aux sociétés cotées aux États-Unis la mise en place d'un système de « whistleblowing » (traduit en français par « procédure d'alerte » ou « alerte éthique ») permettant aux salariés d'effectuer, de façon confidentielle et anonyme, des remontées d'informations concernant les fraudes ou les malversations en matière comptable ou financière dont ils auraient connaissance. La marque Levis sera la première, en 1991, à établir un « *Business partner terms of engagement and guidelines for country selection* », suivie bientôt par Nike.

En France, le premier code d'éthique apparaît avec Danone en 1996. D'une façon générale, les codes d'éthiques sont apparus en France via les filiales françaises des entreprises américaines et le développement de ces codes au sein des entreprises du CAC 40 appartient surtout à la décennie des années 2000. A l'heure actuelle, 38 des 40 sociétés du CAC 40 en possèdent un².

Une grande hétérogénéité des codes dans leur contenu et leur présentation

Le volume des codes (de deux à soixante pages), de même que leur appellation, sont très variés. Toutefois, quatre intitulés sont les plus fréquents : code de conduite, code d'éthique, charte d'éthique, principes éthiques³. Enfin, leur objectif diffère et, selon l'étude de Christophe Roquilly sur les codes du CAC 40 en 2011, on distingue trois catégories :

- des codes déclaratifs

La majorité des codes de l'échantillon utilisent un vocabulaire d'engagement et de déclarations d'intentions plus qu'un langage normatif, comme en témoigne l'emploi de

¹ Annexe rédigée par Lydia Ghozlane, stagiaire au CSEP

² G. Gaede, *Les codes d'éthique des sociétés du CAC 40 : vers un ordre juridique global ?* Analyse financière, 2013, n°47

³ Christophe Roquilly, *Analyse des codes éthiques des sociétés du CAC 40. Un vecteur d'intégration de la norme juridique par les acteurs de l'entreprise*, Cahiers de Droit de l'entreprise, 2011, n°5

phrases comme « Le groupe s'engage à n'opérer aucune discrimination pour quelque cause que ce soit, dans les relations de travail ». Un peu plus de 40% des codes de notre échantillon des entreprises du CAC 40 correspondrait à cette catégorie ;

- *des codes à visée pédagogique*

Nombre de codes contiennent des exemples de cas auxquels peuvent faire face les salariés, permettant ainsi de comprendre l'attitude à retenir, avec l'emploi de formules telles que « Que faire si ...? » (36% des codes du CAC 40 de notre échantillon) ;

- *Des codes dits substantiels*

Une troisième catégorie de codes, dits substantiels, explicitent avec précision un certain nombre de comportements interdits, citent des textes, voire renvoient à des annexes (22 % des codes du CAC 40 de notre échantillon).

ANNEXE 4

Grille d'analyse de quelques chartes d'éthique en France

Nom	Référence au sexisme	Description de faits se rapportant au sexisme ordinaire	Référence à la discrimination fondée sur le sexe	Référence au harcèlement fondé sur le sexe	Référence au harcèlement sexuel	Référence au racisme	Description de faits prohibant le racisme	Référence à l'homophobie	Processus de remontée des plaintes individuelles	Anonymat	Valeur accordée à la charte/champ d'application	NOM de la partie dans le code	Obtention des labels diversité et égalité
Airbus	NON	NON	NON	NON	OUI avec la définition	NON	NON	NON	OUI	OUI : Système OpenLine qui traite de toutes questions Pour assurer la confidentialité du système, Airbus Group a passé un contrat avec un prestataire externe spécialisé, « Deloitte », situé hors de l'UE en Afrique du Sud.	« Ce Code donne de précieux conseils sur les questions d'éthique et de compliance les plus courantes et détermine les droits et obligations réciproques de nos employés et d'Airbus Group. » (mot du PDG)	A l'écoute de nos collaborateurs	
Accor	NON	NON	NON	NON	OUI	NON	NON	NON	NON		La présente Charte est adressée à chaque Directeur d'hôtel et aux cadres dirigeants du Groupe. Ceux-ci promeuvent les valeurs et engagements issus de cette Charte auprès de leurs collaborateurs et sont attentifs à leur mise en œuvre.	Respect des personnes	
ALS-TOM	NON	NON	NON	NON	OUI mais sans définition	NON	NON	NON	OUI	OUI :	« Je compte sur chacun d'entre vous pour connaître et appliquer le Code d'Éthique et le promouvoir auprès de vos équipes. » (mot du PDG) Sanction disciplinaire possible en cas de non-respect du code.	Agir dans un esprit d'équipe diversité et égalité des chances	

Nom	Référence au sexisme	Description de faits se rapportant au sexisme ordinaire	Référence à la discrimination fondée sur le sexe	Référence au harcèlement fondé sur le sexe	Référence au harcèlement sexuel	Référence au racisme	Description de faits prohibant le racisme	Référence à l'homophobie	Processus de remontée des plaintes individuelles	Anonymat	Valeur accordée à la charte/champ d'application	NOM de la partie dans le code	Obtention des labels diversité et égalité
AXA	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI : les collaborateurs du Groupe peuvent signaler directement au Président du Comité d'Audit d'AXA toute plainte, inquiétude ou doute qu'ils peuvent avoir sur des questions comptable, de contrôle interne ou d'audit (y compris toute fraude dans ces domaines).	« Le Code définit les normes minimales que doivent respecter toutes les sociétés du Groupe ». Les conséquences d'un manquement au respect des règles précisées ci-après dans ce code, vont dépendre des réglementations et des règles en vigueur dans la société du Groupe Axa pour laquelle vous travaillez, et toute sanction ou autre décision résultant d'un manquement au respect de ces règles sera prise conformément à ces règles et réglementations internes.		Label diversité en 2009 Label égalité en 2006 et 2009 et 2012
BOUYGU ES	NON	NON	NON	NON	OUI : rappel de principes : Toute pression, poursuite ou persécution à caractère moral ou sexuel est interdite	NON	NON	NON	OUI : limitée aux faits de corruption, irrégularités en matière comptable et boursière	OUI : Les données et informations transmises par l'émetteur de l'alerte au Responsable de l'éthique du Groupe et seulement à lui	« La diffusion de ce Code ne relève pas d'une stratégie de communication, ce que j'ai appelé la « markéthique ». Il ne peut s'agir aussi de réécrire la loi. Le respect de ce Code doit être l'affaire de tous et une voie prioritaire de progrès et d'excellence. » (mot du PDG)	Respect des personnes	Label diversité en 2011
Carrefour	NON	NON	NON	NON	OUI : rappel de principes	NON	NON	NON	NON	NON	S'engager pour la diversité et des conditions de travail Respectueuse	5	

Nom	Référence au sexisme	Description de faits se rapportant au sexisme ordinaire	Référence à la discrimination fondée sur le sexe	Référence au harcèlement fondé sur le sexe	Référence au harcèlement sexuel	Référence au racisme	Description de faits prohibant le racisme	Référence à l'homophobie	Processus de remontée des plaintes individuelles	Anonymat	Valeur accordée à la charte/champ d'application	NOM de la partie dans le code	Obtention des labels diversité et égalité
Danone	NON	NON	Oui : rappel de principes : non discrimination	NON	NON	NON	NON	NON	NON		Les Principes de conduite des affaires de Danone sont ancrés dans les valeurs de Danone. Sanction disciplinaire possible en cas de non-respect des dispositions du code.	Engagements de Danone envers ses salariés	
EDF	NON	NON	OUI : rappel de principes : Nous devons veiller à ne pas laisser s'établir ou susciter une situation professionnelle de discrimination ou de harcèlement.	NON	OUI : rappel de principes	NON	NON	NON	OUI	Il peut en particulier se tourner vers sa hiérarchie et la ligne managériale, vers un représentant du personnel ou encore consulter le responsable éthique de l'entreprise.	Le présent mémorandum décrit à travers des principes d'action collective et des lignes de conduite individuelle, les engagements éthiques que tous nous devons respecter.	Le respect de la personne	Label égalité en 2006
GDF	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	La Charte du nouveau Groupe s'inscrit ainsi dans une politique d'éthique globale et ambitieuse dont l'objectif est, d'une part, d'ancrer l'éthique dans la stratégie, le management et les pratiques professionnelles et, d'autre part, de se donner les moyens d'organisation du dispositif et de son pilotage managérial, de manière à mesurer la conformité à ces engagements.	Respecter les autres	Label diversité (2012)
Kering	NON	NON	OUI : rappel de principes	OUI : rappel de principes	NON	NON	NON	NON	NON	NON	« Je souhaite que chacun d'entre nous s'approprie ce Code d'éthique dans l'exercice de ses missions au quotidien »	Non-discrimination, diversité et égalité des chances	NON

Nom	Référence au sexisme	Description de faits se rapportant au sexisme ordinaire	Référence à la discrimination fondée sur le sexe	Référence au harcèlement sexuel	Référence au racisme	Description de faits prohibant le racisme	Référence à l'homophobie	Processus de remontée des plaintes individuelles	Anonymat	Valeur accordée à la charte/champ d'application	NOM de la partie dans le code	Obtention des labels diversité et égalité
Le GRAND	NON	NON	OUI : référence à la discrimination avec critères prohibés	NON	NON	NON	NON	OUI	NON	La présente Charte doit être lue en liaison avec toutes les autres procédures, pratiques et politiques de l'entreprise.	Respect des personnes	NON
L'Oréal	NON	NON	OUI : référence à la définition avec discrimination directe et indirecte	OUI	NON Mais cas présenté	NON	OUI	OUI	OUI : Parlez-en à votre hiérarchie, à votre Directeur des Ressources Humaines, à votre Correspondant Diversité ou à votre Correspondant Éthique	La Charte Éthique s'applique à chacun d'entre nous, où que nous nous trouvions et quelle que soit notre fonction – du Collaborateur nouvellement embauché, aux membres des Comités de Direction, jusqu'au Conseil d'Administration.	Le respect de nos engagements comme employeur	Label diversité en 2009 Label égalité en 2013
LVMH Michelin	NON NON	NON NON	NON OUI : référence à la discrimination avec les critères prohibés	NON NON	NON NON	NON NON	NON NON	NON NON	NON NON	NON Si vous ne respectez pas les règles et lignes directrices définies dans le Code d'Éthique, votre responsabilité personnelle pourra être engagée et vous pourrez vous exposer à des sanctions disciplinaires. Il vous incombe en conséquence de lire, de bien assimiler et de respecter l'ensemble des règles et lignes directrices du Code d'Éthique.	Discrimination et harcèlement	NON NON

Nom	Référence au sexisme	Description de faits se rapportant au sexisme ordinaire	Référence à la discrimination fondée sur le sexe	Référence au harcèlement fondé sur le sexe	Référence au harcèlement sexuel	Référence au racisme	Description de faits prohibant le racisme	Référence à l'homophobie	Processus de remontée des plaintes individuelles	Anonymat	Valeur accordée à la charte/champ d'application	NOM de la partie dans le code	Obtention des labels diversité et égalité
Pernod Ricard	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	Pernod Ricard a réussi une formidable croissance tout en restant fidèle à ses valeurs. Cette performance a été rendue possible par la force de la culture du Groupe, très distinctive et partagée par tous. Cette Charte se donne pour objectif de communiquer cette culture, ainsi que les objectifs du Groupe et les principes de son organisation.		NON
Orange	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	Ne se substitue pas aux lois et règlements applicables dans les pays où le Groupe opère		NON
Renault	NON	NON	OUI : référence à la discrimination avec les critères prohibés	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	Aucune mention explicite	Cette charte non seulement complète les lois, textes et règlements qui nous gouvernent et gouverne notre entreprise, mais elle doit inciter tout un chacun vis-à-vis du groupe et de la société à se comporter de façon exemplaire » (mot du PDG)	Protection des salariés	
SANOFI	OUI mais sans définition	OUI : blagues sexistes	OUI : référence aux critères prohibés seulement	NON	OUI : rappel de principes	NON	NON	NON	OUI	Aucune mention explicite	Le Code d'Éthique définit les principes clés pour le développement et la construction de sanofi-aventis. Il permet à chaque collaborateur de s'interroger sur l'attitude qu'il doit adopter dans les situations délicates qu'il peut rencontrer dans ses relations à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise.	Respect des personnes	

Nom	Référence au sexisme	Description de faits se rapportant au sexisme ordinaire	Référence à la discrimination fondée sur le sexe	Référence au harcèlement fondé sur le sexe	Référence au harcèlement sexuel	Référence au racisme	Description de faits prohibant le racisme	Référence à l'homophobie	Processus de remontée des plaintes individuelles	Anonymat	Valeur accordée à la charte/champ d'application	NOM de la partie dans le code	Obtention des labels diversité et égalité
Société Générale	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	NON	Tout collaborateur, permanent ou temporaire, respecte le Code de conduite.		Label égalité 2007 et 2013
Solway	NON	NON	Oui : référence aux critères prohibés : discrimination basée sur le sexe	NON	OUI : rappel de principes	NON	NON	NON	NON	NON	S'il est attendu de chacun d'entre nous qu'il respecte les lois et réglementations en vigueur, nous devons également nous conformer aux dispositions de ce Code, qui constitue la pierre angulaire de notre programme en matière d'éthique et de conformité.	Egalité des chances et non-discrimination	
Technip	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI : Le <i>Group Compliance Officer</i> rapporte au <i>General Counsel</i> et au Conseil d'Administration de Technip via son Comité d'Éthique et de Gouvernance. Il/elle a la responsabilité de la mise en œuvre effective de la Charte Éthique et des procédures de conformité et de lutte contre la corruption.			

Nom	Référence au sexisme	Description de faits se rapportant au sexisme ordinaire	Référence à la discrimination fondée sur le sexe	Référence au harcèlement fondé sur le sexe	Référence au harcèlement sexuel	Référence au racisme	Description de faits prohibant le racisme	Référence à l'homophobie	Processus de remontée des plaintes individuelles	Anonymat	Valeur accordée à la charte/champ d'application	NOM de la partie dans le code	Obtention des labels diversité et égalité
TOTAL	NON	NON	OUI : référence à la discrimination avec les critères prohibés	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	Tous les collaborateurs doivent comprendre et respecter les principes d'action énoncés dans notre Code de conduite. Sanction disciplinaire possible.	Nos collaborateurs	
Unibail-Rodamco	NON	OUI : L'utilisation d'un langage irrespectueux, d'injures ou de grossièretés, est à proscrire.	OUI : référence à la discrimination avec les critères prohibés	NON	OUI mais sans définition	NON	NON	NON	OUI	OUI	Ces règles de conduite doivent guider à tout moment et en toutes circonstances les comportements de chacun lorsqu'il agit au sein ou au nom du groupe ». « Ce document ne se substitue complètement des procédures, notes internes et des règlements intérieurs dans le Groupe.	Le respect de la personne et de son travail	
VALEO	NON	NON	OUI : avec définition : discrimination directe et indirecte	NON	OUI avec quelques éléments de définition	NON	NON	NON	NON		Le présent Code ne se substitue pas aux principes et règles émanant d'autres règlements et procédures internes en vigueur au sein du Groupe Valeo Plus loin : « toute violation du présent Code peut être sanctionnée par Valeo. »	Respect des droits fondamentaux	

Nom	Référence au sexisme	Description de faits se rapportant au sexisme ordinaire	Référence à la discrimination fondée sur le sexe	Référence au harcèlement fondé sur le sexe	Référence au harcèlement sexuel	Référence au racisme	Description de faits prohibant le racisme	Référence à l'homophobie	Processus de remontée des plaintes individuelles	Anonymat	Valeur accordée à la charte/champ d'application	NOM de la partie dans le code	Obtention des labels diversité et égalité
VINCI	NON	NON	OUI : rappel de principes	NON	NON	NON	NON	NON	NON		Il est rappelé que les présentes règles, qui ont été examinées et approuvées par le comité Exécutif de VINCI, sont impératives, et que nul au sein du Groupe ne peut s'en affranchir, quel que soit son niveau hiérarchique. Sanction disciplinaire possible en cas de non-respect des dispositions du présent code.	Garantir l'égalité des chances pour tous et respect des personnes	Label diversité en 2009

Grille d'analyse de quelques codes d'éthique états-unien

NOM	Référence au sexisme	Description de faits se rapportant au sexisme ordinaire	Référence à la discrimination fondée sur le sexe	Référence au harcèlement sexuel	Référence au racisme	Référence au racisme ou à la promotion de la diversité	Référence à l'homophobie	Partie du code concernée	Alerte professionnelle	Anonymat	Valeur accordée à la charte
CATERPILLAR	NON	NON	OUI, basée sur le genre	NON	NON	NON	NON	Travail d'équipe	OUI	NON. Une politique de non représailles est mise en avant	« Le Code de conduite est le document le plus important que nous produisons à Caterpillar. Son but n'est pas de couvrir toutes les situations ou challenges auxquels nous pouvons faire face mais de servir de guide pour mettre nos valeurs en actions.
CHEVRON	NON	NON	OUI, basée sur l'identité du genre et l'expression du genre mais sans définition Exemple donné	OUI mais sans définition	NON	La diversité est également une valeur fondamentale chez Chevron. Cela signifie que "nous respectons et apprenons des cultures dans lesquelles nous travaillons " .	NON	Nos employés : Nous offrons des chances égales Nous respectons la diversité	OUI :Chevronline Le Comité d'Audit du Conseil, soutenu par le Comité des politiques de conformité d'entreprise, composé des cadres supérieurs de la Société, régit notre programme de conformité CompanyWide. Chaque unité de traitement des plaintes a son comité d'audit afin de gérer les responsabilités spécifiques à cette organisation.	Aucune mention Une politique de non représailles est mise en avant	Le code explique les politiques de Chevron et la façon dont l'entreprise fait du business à travers le monde. Chacun de nous, employés, dirigeants et membres du Conseil d'Administration doivent s'engager à la compréhension de ce code et en respectant ses principes.

NOM	Utilisation du mot sexisme	Description de faits se rapportant au sexisme ordinaire	Référence à la discrimination fondée sur le sexe	Référence au harcèlement sexuel	Référence au racisme	Référence au racisme ou à la promotion de la diversité	Utilisation du mot homophobie	Partie du code concernée	Alerte professionnelle	Anonymat	Valeur accordée à la charte
CISCO	NON	Cas présenté qui montre que les blagues « offensantes » sont prohibées mais pas de précision	OUI : basée sur le genre, identité du genre ou son expression	OUI	OUI blagues racistes interdites (partie sur le harcèlement)	NON	NON	Je respecte les autres	OUI :	OUI: La EthicsLine est une option confidentielle, gérée par un service tiers, The Network, s'occupant de traitement de plaintes au sein de l'entreprise. Vous avez la possibilité de rester anonyme * lorsque vous utilisez ce service; votre dossier sera géré par un(e) spécialiste de l'entrevue hautement qualifié(e) * S' il vous plaît noter: Certains pays dans lesquels Cisco fait affaire ne permettent pas de rapporter anonymement de telles préoccupations. Visitez le site Web de EthicsLine de lignes directrices spécifiques à chaque pays sur la façon de partager les préoccupations au sujet de violations présumées de la COBC.	Le Code s'applique à tous les employés de Cisco, filiales, et les membres de notre conseil d'administration.

NOM	Utilisation du mot sexismes	Description de faits se rapportant au sexismes ordinaire	Référence à la discrimination fondée sur le sexe	Référence au harcèlement sexuel	Référence au racisme	Référence au racisme ou à la promotion de la diversité	Utilisation du mot homophobie	Partie du code concernée	Alerte professionnelle	Anonymat	Valeur accordée à la charte
FedEx	NON	NON	OUI, basée sur le genre mais pas de définition Cas présenté : discrimination basée sur la maternité	OUI avec définition	NON	NON	NON	Egalité des chances et harcèlement	OUI	OUI: La FedEx Alert Line gratuite et 24 heures sur 24. Une politique de non représailles est mise en avant	Le Code FedEx de conduite et d'éthique fournit des lignes directrices pour s'assurer que notre comportement au travail est éthique
Ford	NON	NON	Oui basée sur le genre et l'identité de genre	OUI avec définition	NON	NON	NON	Egalité des chances Harcèlement	OUI	OUI	Le Code de conduite « Handbook » est conçu pour donner au personnel l'information dont ils ont besoin pour guider leurs actions dans cet environnement donnant beaucoup de défis.

NOM	Utilisation du mot sexismisme	Description de faits se rapportant au sexismisme ordinaire	Référence à la discrimination fondée sur le sexe	Référence au harcèlement sexuel	Référence au racisme	Référence au racisme ou à la promotion de la diversité	Utilisation du mot homophobie	Partie du code concernée	Alerte professionnelle	Anonymat	Valeur accordée à la charte
JP Morgan Chase	NON	Un comportement inapproprié peut se produire entre membres du même sexe et ou avec le sexe opposé. Il peut être évident ou subtil et comprend des avances sexuelles, les demandes de faveurs sexuelles, une attitude verbale ou non verbale, le contact physique de nature sexuelle qui interfère de façon déraisonnablement avec le rendement au travail et crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.	Discrimination basée sur l'identité de genre l'expression	OUI	OUI	OUI: exemple donné pour les blagues racistes mais s'applique à tout type de discrimination	NON	Diversité	OUI	OUI La EthicsLine est une ligne confidentielle, gérée par un organisme tiers. Vous avez la possibilité de rester anonyme * lorsque vous utilisez ce service.	« Je compte sur chacun de vous pour connaître et respecter notre Code. Soyez responsable de vos actions, connaissez et respectez les politiques qui s'appliquent pour vous. Si vous êtes un gestionnaire, aidez vos employés - à la fois par vos mots et vos actions - comprendre et respecter le Code. Vous pouvez consulter le Code pour guider vos décisions dans une variété de circonstances. Toutefois, aucun code ne peut prévoir toutes les situations. » (mot du PDG)

NOM	Utilisation du mot sexismisme	Description de faits se rapportant au sexismisme ordinaire	Référence à la discrimination fondée sur le sexe	Référence au harcèlement sexuel	Référence au racisme	Référence au racisme ou à la promotion de la diversité	Utilisation du mot homophobie	Partie du code concernée	Alerte professionnelle	Anonymat	Valeur accordée à la charte
Mac Donald	NON	OUI: pas de précisions sur le caractère des blagues mais celles-ci sont interdites si offensantes	NON	OUI avec définition	NON	OUI: pas de précisions sur le caractère des blagues mais celles-ci sont interdites si offensantes	NON	Respect et dignité	OUI	OUI Un opérateur, employé par une société extérieure, répond aux appels de la Ligne d'intégrité professionnelle	Il ne s'agit pas d'un document contractuel et il ne remplace pas le bon sens. Sanction disciplinaire en cas de non-respect du code
Miliken and company	NON	OUI: « Billy a l'habitude de raconter des blagues offensives – blagues sexuelles (sex jokes), blagues racistes, des blagues dénigrant sur tout le monde ». (exemple donné pour le harcèlement)	OUI basée sur le genre, sans définition	OUI	NON	OUI: racial jokes	OUI, exemple intitulé "traitement injuste", partie discrimination : On dit à Ann, issue d'une minorité ethnique, que son manager devra être avec elle pendant qu'elle communique les changements de processus à d'autres associés, car ils pourraient ne pas la "comprendre "	Harassment-Free Workplace	OUI	OUI	Ce code de conduite est notre guide à cet engagement éthique des affaires. Il ne peut pas couvrir toutes les situations ou les circonstances, mais il peut être résumée par cette idée simple : nous ne suivons pas simplement la lettre de la loi; «faire ce qui est juste.» nous suivons et dépasser l'esprit de la loi. Il est mentionné à la fin du code : les employés doivent envoyer un accusé de réception pour montrer qu'ils ont bien pris connaissance du code

NOM	Utilisation du mot sexismisme	Description de faits se rapportant au sexismisme ordinaire	Référence à la discrimination fondée sur le sexe	Référence au harcèlement sexuel	Référence au racisme	Description de faits prohibant le racisme ou faisant la promotion de la diversité	Utilisation du mot homophobie	Partie du code concernée	Alerte professionnelle	Anonymat	Valeur accordée à la charte
Verizon	OUI	OUI: commentaires/ blagues sexistes interdites (partie harcèlement)	OUI: basée sur le genre, identité de genre et l'expression du genre	OUI	OUI	OUI: commentaires/ blagues racistes interdites (partie harcèlement)	NON	Discrimination et harcèlement	OUI	OUI Ligne téléphonique gérée par l'entreprise	Ce code régit la conduit e entre les employés et clients,
Visa	NON	NON	OUI: basée sur le sexe	OUI	NON	NON	NON	Discrimination et harcèlement	OUI	OUI: En utilisant la ligne confidentielle exploitée par un organisme indépendant. En appelant la ligne téléphonique directe confidentielle (1-888-289-9322) qui est également exploitée indépendamment de Visa disponible 24heures sur 24, 7 jours sur 7 avec représentants qui peuvent communiquer en plusieurs langues Ou par email : adresse mail du service éthique de l'entreprise	Les normes éthiques énoncées dans notre Code de Déontologie et d'éthique («Code») guident nos décisions d'affaires et renforcent les valeurs de Visa

Intervention de Thierry GEOFFROY, d'AFNOR Certification, devant le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle le 19 janvier 2015, afférente à l'Alliance entre les Label Égalité Professionnelle et Label Diversité

Dans le cadre des travaux ouverts à ce sujet, il est bien précisé que le label ep et le label diversité ne font pas l'objet d'une fusion mais d'une « Alliance » entre les deux dispositifs, visant à faire bénéficier les organismes candidats à ces deux labels d'Etat, de solutions plus adaptées et plus flexibles et ce par la mise en état d'un tronc commun entre ces deux labels associé à des spécificités relevant à la fois du label Égalité Professionnelle et du label Diversité.

Dans un premiers temps, il convient de préciser, chacun de ces deux dispositifs étant un label, les différentes caractéristiques d'un label et, dans un second temps, en quoi ces caractéristiques seront impactées du fait de cette alliance.

- 1) Les caractéristiques principales d'un label et leurs applications au Label Égalité Professionnelle et au Label Diversité.

Un label peut, schématiquement, se caractériser autour de trois grands sujets que sont les thématiques traitées dans un tel cadre, les types de reconnaissance induites par son obtention et enfin ses données techniques.

Pour ce qui est des thématiques des labels égalité et diversité, nous retiendrons que le label égalité aborde les questions relatives à l'égalité et la mixité professionnelle dans le cadre de la gestion des ressources humaines d'un organisme employeur, le label diversité étant relatif, lui, à la lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité telles que mises en œuvre par un organisme pour l'ensemble de ses activités. Il nous paraît important de préciser que pour le Label Diversité, la diversité n'est pas recherchée en tant que telle. Elle peut être la conséquence naturelle mais pas systématique de la mise en œuvre de politiques et actions de lutte contre les discriminations.

Un label est une reconnaissance qui intervient à la suite d'opérations d'évaluations, appréciées positivement et réalisées par un organisme indépendant et impartial. Pour les deux labels visés, cette reconnaissance est une reconnaissance de l'Etat mais également celle des partenaires sociaux nationaux et des experts de l'Association Nationale des DRH – ANDRH. Cette reconnaissance des experts n'est présente que pour le Label Diversité.

Cette reconnaissance, dans la phase initiale du label, est également de nature différente dans la mesure où elle est triple. Elle vient témoigner de la mise en œuvre effective des exigences du label concerné mais également de l'efficacité desdites exigences et enfin de la capacité de l'organisme titulaire du label à progresser en permanence sur les sujets visés par le dispositif en question.

Intervention de Thierry GEOFFROY, d'AFNOR Certification, devant le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle le 19 janvier 2015, afférente à l'Alliance entre les Label Egalité Professionnelle et Label Diversité

Tout label se compose enfin de caractéristiques techniques, à savoir un cahier des charges, un mécanisme d'évaluation, des dispositions relatives à la prise de décision (attribution ou non du label), une logotique dédiée et des règles afférentes à sa durée et à son suivi.

- 2) Il convient à présent de regarder en quoi l'Alliance des Label Egalité Professionnelle et Label Diversité vient impacter chacune de ces caractéristiques techniques, pour chacun des deux labels.

En ce qui concerne le cahier des charges, il y aura pour chaque demande d'organisme intéressé, un seul cahier des charges commun mais qui se déclinera en plusieurs versions en fonctions des effectifs (plus ou moins 50 personnes) et de la nature (organisme qualifié d' « organisme privé » ou « d'organisme public ») dudit organisme.

Ce cahier des charges commun, quel que soit sa version, comportera trois types d'items qui seront tous vus et appréciés : des items commun aux deux labels, des items spécifiques au Label Egalité et des items spécifiques au label Diversité. La très grande majorité de la totalité des items seront des items communs aux deux labels.

Ainsi, un organisme qui souhaite obtenir uniquement le Label Egalité, va se référer aux items communs et aux items spécifiques au Label Egalité.

De même, un organisme qui souhaite obtenir uniquement le Label Diversité, va se référer aux items communs et aux items spécifiques au Label Diversité.

Enfin, un organisme qui souhaite obtenir le Label Egalité et le Label Diversité conjointement, va se référer aux items communs et aux items spécifiques au Label Egalité et à ceux de même nature du Label Diversité.

Toutes les versions du cahier des charges, tout comme le cahier des charges lui-même, seront réalisés sur un même modèle, celui des normes de management internationales. Ce modèle se trouve être appliqué à la norme afférent au management de la qualité (ISO 9001) et à la norme relative à la Responsabilité Sociétale des Organisme (ISO 26000). Il est, par ailleurs, fondamental que le cahier des charges tienne compte des principes de responsabilité sociétale tels qu'arrêtés au plan mondial, et, tout naturellement présents au sein de l'ISO 26000.

Intervention de Thierry GEOFFROY, d'AFNOR Certification, devant le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle le 19 janvier 2015, afférente à l'Alliance entre les Label Egalité Professionnelle et Label Diversité

Pour ce qui est des mécanismes d'évaluation, le principe retenu et arrêté, quel que soit la demande de l'organisme (candidats au Label Egalité uniquement, candidat au Label Diversité uniquement, candidat au Label Egalité et au Label diversité conjointement), est celui de l'audit sur site, c'est-à-dire la visite sur un ou des sites de l'organisme d'une équipe d'auditeur d'Afnor Certification. Cette dernière apprécie la conformité aux items du cahier des charges (les items concernés varient selon le choix de l'organisme : candidats au Label Egalité uniquement, candidat au Label Diversité uniquement, candidat au Label Egalite et au Label diversité conjointement), l'efficacité des mesures mises en œuvre et enfin la capacité de l'organisme à progresser sur les thématiques portées par l'un des deux labels ou les deux. Cette visite in situ n'exclut pas l'étude de documents, sur des points particuliers, avant, pendant ou après cette visite.

La durée de cette visite est fonction de la demande de l'organisme, de ses effectifs, de ses sites et de la typologie de ses collaborateurs.

Pour le mécanisme de décision, il est prévu que chacun des deux labels garde leur propre dispositif de décision (attribution ou non du ou des labels avec mesures complémentaires le cas échéant) qui associe, pour chacun d'eux, une commission indépendante et impartiale, présidée par l'Etat et réunissant, outre Afnor Certification, les partenaires sociaux au plan national avec en sus l'ANDRH pour le Label Diversité. La question de l'audition par la Commission nationale Label Egalité, d'une délégation de l'organisme candidat reste à ce jour en débat. Elle est effective dans le cadre de la Commission nationale Label Diversité. Dans le cadre de l'Alliance, la coordination entre les commissions des deux labels doit être renforcée.

Dès lors qu'un label est attribué, le récipiendaire a la possibilité de le faire savoir en utilisant un logo dédié, dans le respect de la charte graphique dudit logo et de la législation. Dans le cadre de l'Alliance entre les deux labels, les deux labels restant autonomes, le logo du Label Egalité et celui du Label Diversité demeurent.



Ainsi, un organisme qui souhaite obtenir uniquement le Label Egalité, pourra, en cas de décision positive, utiliser le logo du Label Egalité.

De même, un organisme qui souhaite obtenir uniquement le Label Diversité pourra, en cas de décision positive, utiliser le logo du Label Diversité.

Intervention de Thierry GEOFFROY, d'AFNOR Certification, devant le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle le 19 janvier 2015, afférente à l'Alliance entre les Label Égalité Professionnelle et Label Diversité

Enfin, un organisme qui souhaite obtenir le label Égalité et le Label Diversité conjointement, pourra, en cas de décision positive, utiliser le logo du Label Égalité et celui du Label Diversité.

Un label est attribué pour une durée donnée. Cette durée est de 3 ans pour le Label Égalité et de 4 ans pour le Label Diversité. Une discussion est actuellement engagée pour que la durée du Label Égalité soit portée de 3 à 4 ans.

Un label fait l'objet, dans le cadre de son attribution pour une durée déterminée (cf infra), d'audit intermédiaire afin de s'assurer que le maintien de ce label se justifie. Ces audits dits de suivi se déroulent au milieu de la durée d'attribution du label.

Ainsi, un organisme qui a obtenu uniquement le Label Égalité, se verra audité en suivi, 18 mois à compter de la date d'obtention de son label.

De même, un organisme qui a obtenu uniquement le Label Diversité, se verra audité en suivi, 2 ans à compter de la date d'obtention de son label.

Dans le cadre d'une demande conjointe d'un Label Égalité et d'un Label Diversité, concernant l'intervention de ces audits de suivi, on comprendra tout l'intérêt d'avoir une durée d'attribution similaire pour les deux labels.

L'obtention des labels est payante pour l'organisme qui se porte candidat. Dans le cadre de cette Alliance des deux labels, les coûts afférents à une demande de candidature conjointe au Label Égalité et au Label Diversité doivent être optimisés. Une réflexion est également engagée sur la tarification en ce qui concerne les demandes relatives à un seul label et ce en étudiant toutes les pistes possibles de nature à l'optimiser.

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



35, rue Saint-Dominique - 75007 PARIS