

Identifier les enjeux pour l'entreprise

Levier de performance économique et sociale globale, la qualité de vie au travail est un enjeu incontournable à intégrer dans la stratégie d'entreprise.

*“La qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les **actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises**, d'autant plus quand leurs organisations se transforment. [...] Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué. [...] Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte.”¹*

La démarche de la qualité de vie au travail implique d'éradiquer et d'enrayer toute forme de discrimination dans l'entreprise, dont le sexisme. L'employeur a la responsabilité de mettre en œuvre plusieurs obligations².

Identifier le sujet traité

Quelques chiffres³

En France, 1 femme sur 5 a été victime de violences sexuelles et/ou d'harcèlement au travail

- 20%** des femmes et des hommes déclarent connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail ;
- 30%** des victimes de harcèlement n'en parlent à personne et moins d'un quart en font part à la direction ou à l'employeur ;
- 82%** des employeurs n'ont pas mis en place d'actions de prévention contre le harcèlement sexuel (accord d'entreprise, procédure d'alerte, actions de formation et d'information...).

¹ Accord National Interprofessionnel relatif à la qualité de vie au travail du 19 juin 2013 et art. L. 2242-17 du Code du travail

² Voir fiches « Favoriser l'action contre le sexisme au travail et le harcèlement sexuel dans le cadre de la qualité de vie au travail » 2 et 3

³ <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/lutte-contre-le-harcelement-sexuel-au-travail/les-chiffres-cles-du-harcelement-sexuel-au-travail/> D'après une « enquête sur le harcèlement sexuel au travail » IFOP de mars 2014

Favoriser l'action contre le sexisme au travail et le harcèlement sexuel dans le cadre de la qualité de vie au travail - 1

Tout agissements sexistes et faits de harcèlement sexuel sont fermement condamnés par le législateur. Il faut distinguer les agissements sexistes, du harcèlement sexuel et de l'agression sexuelle⁴:

Agissements sexistes

Tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant

Harcèlement sexuel...

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

... Est assimilé au harcèlement sexuel

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

Agression sexuelle

Toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise



Avant de mettre en place des actions pour lutter contre le sexisme et le harcèlement sexuel au travail, il est nécessaire que les acteurs de l'entreprise (employeurs, comité social et économique, responsables...) soient au fait de ces notions afin de bien parler de la même chose.

Quelques exemples⁵ :

Critiquer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine », ou un homme parce qu'il n'est pas « viril » peut caractériser l'agissement sexiste : « tu pourrais faire des efforts, je ne sais pas ? Mettre du rouge à lèvres, essayer de ressembler à une femme quoi ! » ou encore faire des blagues sexistes.

Les caresses et attouchements sont des agressions sexuelles : dans l'ascenseur, un supérieur hiérarchique se rapproche par surprise de sa collaboratrice et lui touche les seins.

⁴ Articles L. 1142-2-1 et L. 1153-1 du Code du travail ainsi que l'article L. 222-22 du Code pénal

⁵ Exemples extraits du « Kit pour agir contre le sexisme- trois outils pour le monde du travail » du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Favoriser l'action contre le sexisme au travail et le harcèlement sexuel dans le cadre de la qualité de vie au travail - 1

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

Toute entreprise qui souhaite s'inscrire dans une dynamique de qualité de vie au travail va lutter contre de tels agissements, propos ou comportements ; d'autant plus que l'employeur a l'obligation d'agir et d'en préserver les salariés.

D'une part, l'employeur doit faire respecter la loi dans l'entreprise et doit donc veiller à l'application des textes suivants :

- « **Nul ne doit subir d'agissement sexiste** [...] » (art. L. 1142-2-1 du Code du travail)
- « **Aucun salarié ne doit subir des faits soit de harcèlement sexuel, soit assimilés au harcèlement sexuel** » (art. L. 1153-1 du Code du travail)
- « **L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner** » (art. L. 1153-5 du Code du travail).

A cela s'ajoute l'obligation pour l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salariés (art. L. 4121-1 du Code du travail). Il doit pour cela prendre toutes les mesures nécessaires dont :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Il doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.



Si l'employeur méconnaît ses obligations sa double responsabilité civile et pénale peut être engagée dans les conditions définies par la loi.

Réaliser un état des lieux dans l'entreprise

Les représentants du personnel peuvent réaliser un état des lieux afin d'établir un véritable argumentaire pour la prise en compte par l'employeur du sexisme dans la démarche de qualité de vie au travail. Cet état de lieux peut se faire en amont de l'évaluation des risques dans l'entreprise afin d'intégrer les risques liés au sexisme et au harcèlement sexuel dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

L'état des lieux consiste à identifier des indicateurs qui peuvent alerter sur la présence d'agissements sexistes et d'harcèlement sexuel.

Il y a des indicateurs très parlant tels que des signalements ou des plaintes pour harcèlement, et d'autres moins perceptibles mais qui peuvent indiquer une situation de mal-être, de détérioration des conditions de travail. Ces derniers nécessiteront donc de mener une enquête complémentaire pour déterminer l'origine du malaise et vérifier la présence d'agissements sexistes ou d'harcèlement sexuel.

Favoriser l'action contre le sexisme au travail et le harcèlement sexuel dans le cadre de la qualité de vie au travail - 1

Les faits d'harcèlement sexuel et d'agissements sexistes peuvent être catégorisés dans les risques psychosociaux. Dans cette approche, on peut notamment s'appuyer sur les indicateurs suivants⁶ :

indicateurs liés au fonctionnement de l'entreprise

- mouvements du personnel : absentéisme, taux de rotation, départs volontaires...
- activité de l'entreprise : productivité, qualité des produits, rebuts...
- relations sociales : alertes du CSE...
- formation et rémunération par sexe : modes de rémunération, plan de développement des compétences, évaluation...
- organisation du travail : fiche de poste, mode de délégation, polyvalence...
- ...

indicateurs en santé et sécurité

- accidents du travail : nombre, fréquence, gravité, causes...
- maladies professionnelles : déclarées, reconnues...
- situations graves ou dégradées : suicides, plaintes pour harcèlement, violence physique ou verbale, conflits...
- stress chronique : troubles du sommeil, maux de tête, malaises, crises de larmes, consommations addictives ou de psychoactifs...
- pathologies diagnostiquées et prises en charge : hypertension, maladies cardiovasculaires...
- activité du service de santé au travail : plaintes à l'infirmerie, soins, inaptitudes...

La plupart de ces indicateurs se trouvent dans :

- la **base de données économiques et sociales** (avec des indicateurs sexués permettant d'analyser plus largement les pratiques de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle : promotion, formation, rémunération...) et pour les entreprises de plus de 300 salariés dans la partie relative au **bilan social** ;
- le **rapport annuel faisant le bilan en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail** dans l'entreprise ;
- la **fiche d'entreprise** établie par le service de santé au travail ;
- le **rapport annuel du médecin du travail** (obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés).

Ils peuvent aussi être demandés au service des ressources humaines.

Le recueil des données et leur analyse peuvent se faire avec l'accompagnement du service de santé au travail ou d'un intervenant en prévention des risques professionnels. Ce qui permettra d'avoir une analyse plus approfondie des données.

Un autre élément à prendre en compte dans cet état des lieux est la **culture d'entreprise** :

- quels sont les messages véhiculés (et quelle est la cohérence des indicateurs par rapport au discours de l'entreprise) ?
- sont-ils porteurs de propos sexistes ?
- la culture d'entreprise laisse-t-elle la place à de l'humour sexiste etc. ?

⁶ ED 6012-INRS, juin 2008

Favoriser l'action contre le sexisme au travail et le harcèlement sexuel dans le cadre de la qualité de vie au travail - 1

L'objectif ici est d'apporter des éléments de discussion avec l'employeur sur la présence d'agissements sexistes ou d'harcèlement sexuel dans l'entreprise. Il est donc important de prendre le temps d'échanger pour inciter l'employeur à prendre en considération les agissements sexistes et les situations de harcèlement sexuel dans sa politique de prévention des risques professionnels et les traite bien pour ce qu'ils sont.

Chaque entreprise définira au regard de sa situation (état de lieux à partir des indicateurs et de la culture d'entreprise) sa stratégie en matière de lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel.

Comment se faire accompagner ?

→ **En faisant appel à votre Inter-CE CEZAM**

- appui-conseil, formations, et informations (Fiches outils, Cezam Infos...)

→ **En se référant à de la documentation spécialisée**

Kit « Agir contre le sexisme au travail » de 2016, Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/kit-agir-contre-le-sexisme-au-travail/>

→ **En prenant contact avec des structures agissant sur le sujet**

- INRS
- CARSAT⁷ ou MSA ou OPPBTP
- Médecin du travail et service de santé au travail⁷
- Inspection du travail
- ANACT et ARACT Nouvelle-Aquitaine
- DRDFE (Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité)
- CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles)

→ **En contactant les organisations syndicales**

Mise à jour 15/12/2018

⁷ Y compris leur service de maintien dans l'emploi