

Agir dans l'entreprise

Une fois le sujet cerné, les enjeux pour l'entreprise et la stratégie identifiée, comment mettre en place des actions et lesquelles ?

L'état des lieux préalablement réalisé¹ doit permettre de repérer la présence de risques psychosociaux dans l'entreprise. Si tel est le cas, il sera nécessaire d'affiner cette première étude par des enquêtes complémentaires afin de déterminer s'il y a ou non des pratiques sexistes dans l'entreprise.

Au-delà, toute entreprise a intérêt à anticiper et prévenir toute attitude sexiste ou relevant du harcèlement sexuel afin d'améliorer la qualité de vie au travail et de faire respecter la loi.

Les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

 Depuis le 1^{er} janvier 2019, **tous les comités sociaux et économiques (CSE) doivent nommer parmi leurs élus un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.** Cette nomination doit se faire par une résolution à la majorité des membres présents en réunion de CSE.

Egalement, **dans les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur doit désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.**

Dans les entreprises d'au moins 250 salariés ²	Dans les CSE quel que soit l'effectif de l'entreprise ³
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Désigné par l'employeur ➤ Est-il identifié ? ➤ Quelles seront ses missions ? ➤ Quels seront ses moyens ? ➤ Quelle est sa formation pour être ce référent ? Va-t-il en suivre une ? ➤ Comment le CSE peut-il travailler avec lui ? Sera-t-il présent aux réunions du CSE ? 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Désigné par le CSE parmi ses membres ➤ Prévoir sa formation (au moins la formation en santé et sécurité au travail du CSE) ➤ Quelles seront ses missions ? ➤ Quels seront ses moyens ? ➤ Comment va-t-il fonctionner avec le CSE ?
➤ Comment vont-ils interagir ?	

Ces référents sont les acteurs privilégiés, centraux sur lesquels s'appuyer pour prévenir le sexisme et le harcèlement sexuel dans l'entreprise.

¹ Voir Outil de méthode 1 : Identifier les enjeux pour l'entreprise

² Article L. 1153-5-1 du CT

³ Articles L. 2314-1, L. 2315-18 du CT et L. 2315-32 du Code du Travail

Favoriser l'action contre le sexisme au travail et le harcèlement sexuel dans le cadre de la qualité de vie au travail - 2

Mais attention, ils ne remplacent ni l'employeur qui reste responsable de la santé et de la sécurité des salariés, ni l'action du CSE qui reste informé et consulté lors des réunions du CSE. Ils reçoivent seulement une délégation dans la mise en œuvre des actions en matière de sexisme et d'harcèlement sexuel. L'un reçoit délégation de l'employeur et le représente, l'autre reçoit délégation du CSE et le représente.

Il faut donc clairement **distinguer les missions du référent nommé par l'employeur de celui désigné par le CSE**. Si le cadre général des missions du référent désigné par l'employeur est donné par la loi, il n'en est rien pour le référent nommé par le CSE. Une grande vigilance doit donc être apportée sur la définition des missions de ce dernier :

Référent désigné par l'employeur Entreprise d'au moins 250 salariés ⁴	Référent désigné par le CSE quel que soit l'effectif de l'entreprise ⁵
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ➤ Missions qui restent à préciser par l'employeur notamment quant à leurs modalités de mise en œuvre ➤ Missions qui doivent rester dans le cadre des obligations de l'employeur 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Veiller à ce que l'employeur respecte la loi et mette en œuvre ses obligations légales ➤ Représente le CSE et ne rend compte qu'au seul CSE ➤ Contribue à l'analyse des causes des faits de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Comment vont-ils interagir ? 	

Leur nomination nécessite de mettre au clair les obligations de l'employeur, les enjeux de l'entreprise et le rôle du CSE ; ce qui nécessite d'échanger sur ce sujet lors d'une réunion du CSE.

En réunion de CSE

. S'entendre sur les différentes notions entre ce qui relève des agissements sexistes, du harcèlement sexuel et de l'agression sexuelle.

. Poser les premiers constats, échanger sur le ressenti et les éléments plus factuels tirés d'un premier état des lieux.

. Faire un état des procédures existantes : que prévoit le règlement intérieur ? Existe-t-il une procédure pour le salarié victime ? Est-elle connue ? etc.

Lors de cette réunion, le médecin du travail (s'il est présent) pourra donner son point de vue.

Par la suite, le sujet pourra régulièrement être discuté en réunion de CSE à l'initiative de l'employeur, des élus avec le ou les référents.

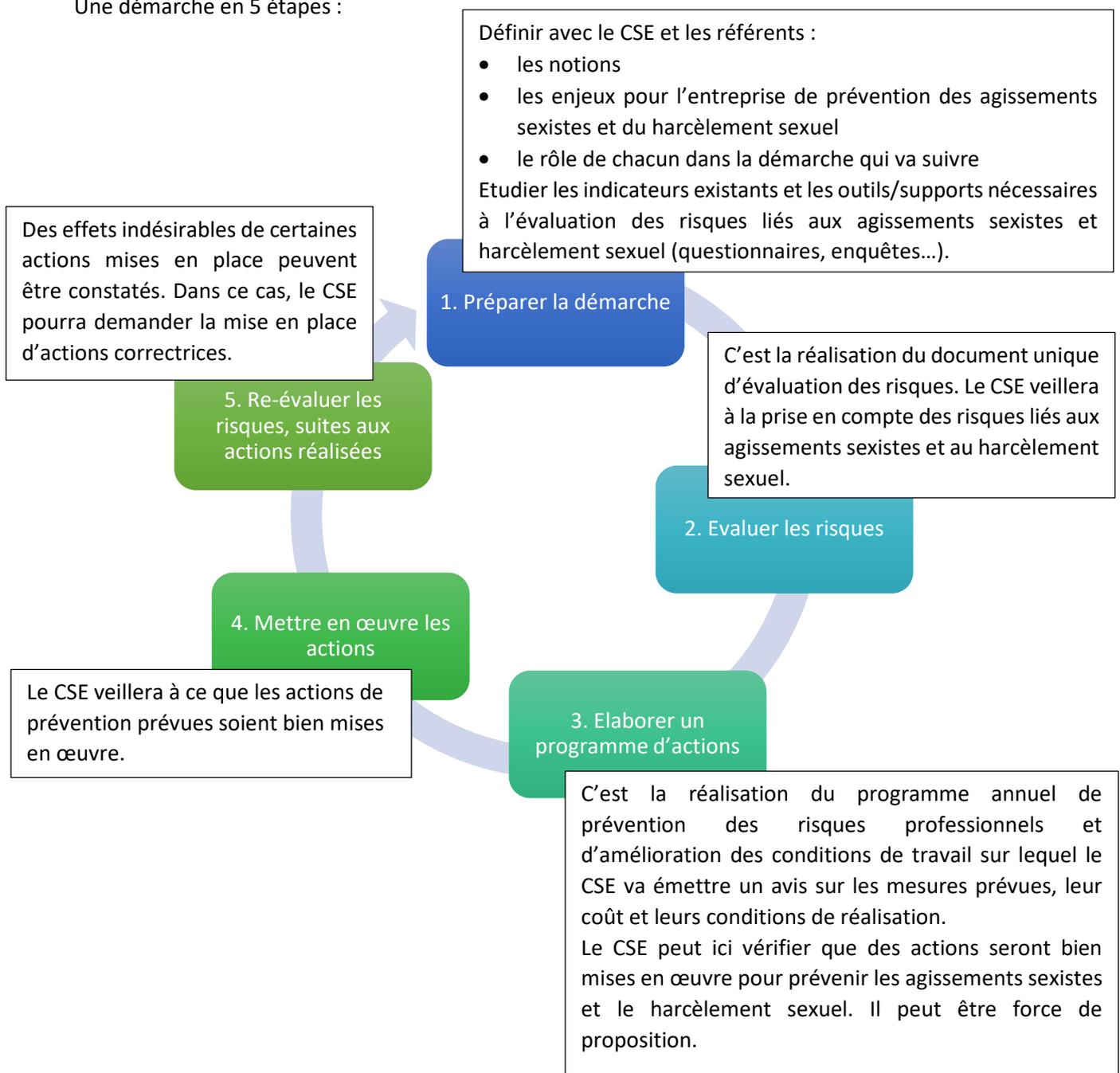
⁴ Article L. 1153-5-1 du CT

⁵ Articles L. 2314-1 et L. 2315-18 du CT

L'intégration dans la démarche de prévention

Une fois l'état des lieux établi et la stratégie de l'entreprise définie sur ce sujet, les risques liés aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel pourront être intégrés dans la démarche d'évaluation des risques professionnels. **Tout l'enjeu est alors de les identifier et de les évaluer à travers le document unique d'évaluation des risques professionnels afin de mettre en place des actions de prévention. Cela doit permettre ensuite de mettre en place des actions de prévention pour lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.**

Une démarche en 5 étapes :



A noter : à l'occasion de la consultation du CSE sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, le CSE peut proposer un ordre de priorité des actions et des mesures supplémentaires⁶. Si l'employeur n'en tient pas compte, il devra en expliquer les raisons et annexer sa réponse au rapport annuel faisant le bilan en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise.

Différentes actions possibles

Une fois l'évaluation des risques réalisés et les risques liés aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel identifiés, l'entreprise va pouvoir mettre en place des actions de prévention adaptées. Si la priorité doit être donnée à des mesures collectives, il peut également être prévu en complément des mesures individuelles.

L'entreprise peut notamment **définir une procédure à suivre en cas de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes**. Cela même si aucun cas n'a été à ce jour rapporté dans l'entreprise et même si tout est fait pour éviter que ça se produise. Il s'agit de pouvoir être réactif dans la prise en charge des salariés et de ne pas être pris au dépourvu. La procédure doit ainsi permettre de mettre fin aux agissements dénoncés et d'éviter la détérioration de l'état de santé du salarié impacté. Cette procédure doit dans la mesure du possible intégrer l'avis du CSE. Ce dernier pourra alors veiller à l'efficacité de la procédure proposée au regard des éléments remontés par le référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Pour l'établir, il convient de définir des éléments clés :

- quelles sont les personnes aptes à recevoir des signalements ? Sont-elles identifiées par les salariés ? Sont-elles suffisamment formées ?
- quels sont les biais d'alerte ?
- qui prévient l'employeur ? à quel moment ?
- après le signalement, qui est habilité à enquêter et à établir les faits ? Les référents ? Un groupe composé de représentants de l'employeur et du CSE ? Qui coordonne ? Dans quels délais l'enquête sera-t-elle menée ? Des moyens financiers sont-ils alloués ?
- en cas de désaccord, quels sont les recours ?
- les personnes qui vont mener l'enquête sont-elles formées ?
- existe-t-il un registre ou un document support ?
- le médecin du travail est-il sollicité ? A quel moment ?
- quel soutien médical est apportée au salarié concerné ?
- garantir la protection du salarié qui signalerait de tels agissements et l'accompagner tout au long de ses démarches,
- ...

Par exemple :

Des entreprises ont mis en place une commission ou un comité chargé de relever les signalements et de mener l'enquête en toute indépendance et partialité. Ce groupe peut être composé de salariés, de représentants du personnel, des référents, de représentants de la direction, du médecin du travail...

⁶ Articles L. 2312-27 et L. 4612-16 du Code du travail

Favoriser l'action contre le sexisme au travail et le harcèlement sexuel dans le cadre de la qualité de vie au travail - 2

D'autres actions de prévention parallèles peuvent être mises en place en vue d'éviter toute situation d'harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Mettre à jour le règlement intérieur de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none">• rappeler la loi et l'interdiction de tout agissement sexiste ou de fait de harcèlement sexuel• indiquer les sanctions prévues par l'entreprise
Rédiger une charte	<ul style="list-style-type: none">• afficher les engagements de l'entreprise• indiquer les procédures• définir clairement les actes prohibés (ne pas se limiter à des seules intentions)• l'annexer au règlement intérieur
Sensibiliser et former les salariés à tous les niveaux	<ul style="list-style-type: none">• identifier et démystifier les stéréotypes et tabous• dénoncer les situations anormales• organiser une communication (affiches, réunions, groupes de paroles/d'échanges...) et favoriser l'expression des salariés• former et outiller le personnel encadrant dans la gestion de ces situations
Prendre en charge les victimes	<ul style="list-style-type: none">• suivre une procédure : signalement, enquête, délais... (qui figurera au règlement intérieur ou dans une charte)• désigner une commission d'enquête, un comité éthique• faire la relation avec le service de santé au travail
Négocier un accord d'entreprise	<ul style="list-style-type: none">• sur la prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel• à mener par le délégué syndical et à défaut par un ou plusieurs élus au CSE mandatés par une organisation syndicale

Pour s'aider dans les actions de prévention à mettre en place, l'employeur et le CSE (mais aussi les référents) peuvent se rapprocher du service de santé au travail et du médecin du travail. Ils pourront intervenir sur les actions de sensibilisation et la prise en charge des salariés. Ils seront également de bons conseils en fonction de la réalité de l'entreprise.

Egalement, le ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes a publié en 2016 le **kit « Agir contre le sexisme au travail »**. Pensé par Le Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il est composé de trois outils pour le monde du travail :

- l'agissement sexiste – fiche juridique ;
- l'agissement sexiste – fiches repères ;
- sexisme au travail – 10 leviers pour l'entreprise.

Dans chaque partie sont mis en avant des définitions, afin de pouvoir aborder ce qu'est l'agissement sexiste, ainsi que des exemples d'agissements sexistes et des conseils. Il est consultable sur le site Internet du gouvernement :

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/kit-agir-contre-le-sexisme-au-travail/>

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