



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



**AVIS DU CONSEIL SUPERIEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

n°2014-0403-001, publié le 4 mars 2014

SUR

**L'étude sur les relations de travail entre les femmes et les hommes sur la base
d'une consultation des salariés de neuf grandes entreprises françaises, remise
à la Ministre des droits des femmes le 17 décembre 2013**

*Secrétaire générale : Brigitte Grésy
Rapporteuse : Marie Becker*

Table des matières

Introduction.....	3
Constats préalables	3
Recommandations	7
1- Rendre visible le sexisme dans les organisations de travail.....	7
2- Mieux définir le sexisme au travail	10
3- Prévenir, informer, et former sur le sexisme	10
4- Etudier les voies de recours contre le sexisme.....	13
Annexes.....	16

Introduction

Le CSEP prend acte des résultats issus de cette consultation qui vise à cerner le ressenti des salariés face à des manifestations de sexisme.

Le sexisme se manifeste par des propos, comportements ou attitudes qui érigent la différence sexuelle en différence fondamentale entraînant un jugement sur l'intelligence, les comportements et/ou les aptitudes de la personne qui en est victime. Est visé ici ce qu'on nomme le sexisme ordinaire, dans la mesure où il peut conduire à des situations de discriminations avérées et constituer une étape dans le continuum des violences au travail.

Constats préalables

Le CSEP fait deux constats préalables :

1. La méthode retenue a permis de cerner plus précisément un phénomène souvent invisible et faisant l'objet de déni :

- une base de consultation importante puisque près de 15000 salariés des deux sexes ont été consultés par internet dans neuf grandes entreprises françaises (Radio France, France Télévisions, la RATP, la SNCF, Orange, GDF Suez, le groupe La Poste, Air France et LVMH) ;
- un positionnement des résultats des entreprises en regard d'un sondage national auprès d'un échantillon représentatif de 1000 cadres permettant des comparaisons utiles ;
- un questionnaire construit à double entrée, visant à la fois les femmes et les hommes, ces derniers étant appréhendés à la fois comme témoins et comme victimes ;
- des questions concrètes de l'ordre de la vie quotidienne en entreprise, qui tendent à limiter les associations implicites et les biais dans les réponses.

Il prend note toutefois du fait que cette consultation ne concerne que les cadres et les grandes entreprises et laisse ce sujet inexploré dans les PME et la population des non cadres.

2. Les résultats sont sans équivoque :

- Une mise en évidence du sexisme en entreprise perçu comme une forme de **dévalorisation, d'infériorisation, de délégitimation, d'exclusion, de sous-estimation du travail des femmes, d'instrumentalisation de la différence sexuelle, de stigmatisation des caractéristiques physiques** :
 - 80 % des femmes salariées considèrent que, dans le monde du travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes (contre 56% d'hommes) ;

- 90% des femmes salariées considèrent qu'il est plus facile de faire carrière pour un homme ;
 - 54% des femmes salariées estiment avoir rencontré un frein professionnel en raison de leur sexe.
- **Un impact négatif exprimé par les salariées sur leur rapport au travail et leur sentiment de compétence :**
93% des femmes salariées considèrent que les réflexions et attitudes sexistes peuvent modifier leur comportement au travail.
 - **Des réponses fournies par les entreprises jugées insuffisantes mais plus adaptées quand les entreprises ont engagé des actions pour l'égalité :**
Seulement 9% des salariées ont parlé à leurs supérieurs hiérarchiques des comportements sexistes à leur égard et 4% aux représentants syndicaux.
 - **Mais des ambivalences sur certains sujets : les appellations familières sont jugées à la fois bienveillantes et inappropriées et les écarts de perception sont importants sur le sujet des femmes managers :** 14% des femmes managers seulement ont entendu dire qu'elles n'étaient pas à leur place à un poste de responsabilité parce qu'elles étaient des femmes, alors que plus de la moitié des femmes ont entendu des critiques sur les femmes managers.
 - **Les écarts de perception entre les femmes et les hommes sont d'autant plus importants que les manifestations de sexisme concernent la carrière des femmes.**
 - **Un sentiment très fort que le sexisme fragilise le sentiment de compétence des individus** et crée de la souffrance au travail, en raison de son impact sur la santé physique et mentale des salarié-e-s.

Le CSEP prend donc acte des résultats de cette consultation et souhaite émettre des préconisations sur ces phénomènes de sexisme qui trouvent leur origine dès l'enfance, dans les différentes sphères de socialisation, qu'il s'agisse des structures d'accueil de la petite enfance, de l'école, des médias, et qui se développent largement dans la sphère du travail. Il insiste sur la nécessité de rendre les plus objectives possibles les mesures prises pour lutter contre le sexisme, à l'aide de définitions partagées, d'enquêtes plus approfondies et de méthodologies rigoureuses.

Considérant l'accord national interprofessionnel (ANI) du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et, notamment, son titre premier sur l'évolution des mentalités et la nécessaire action contre les stéréotypes de sexe¹ : « Les représentations et les stéréotypes culturels relatifs à l'image de la femme et à

¹ Titre I, article 1^{er} premier alinéa et article 2 -1

ses contraintes familiales dans la vie professionnelle constituent un frein important à l'évolution professionnelle des femmes et au développement de la mixité des emplois (...). Tant les branches professionnelles que les entreprises doivent se mobiliser pour identifier les stéréotypes et les démystifier en sensibilisant les chefs d'entreprise, les lignes hiérarchiques, les salariés et leurs représentants aux enjeux économiques et sociaux de la mixité et de l'égalité professionnelle ».

Considérant que sur la base des 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), transposés dans l'ANI du 2 juillet 2008 et de celui du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, les partenaires sociaux ont souligné, dans ce dernier, la nécessité de rendre visible et d'agir contre les stéréotypes de sexe et plus largement le sexisme au travail : « 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, nécessite 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 ».

Considérant que l'ANI du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, précise que: « La poursuite d'actions de sensibilisation visant à lutter contre ces stéréotypes reste nécessaire pour que l'expression des salariés, la régulation par le management et les innovations dans l'organisation du travail profitent tant aux femmes qu'aux hommes » ; qu'il invite par ailleurs 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 salariés (trois grands types d'indicateurs sont classiquement utilisables : indicateurs de perception des salariés, de fonctionnement et de santé au travail, pouvant 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).

Recommandations

Le CSEP formule les recommandations suivantes :

1 - Rendre visible le sexisme dans les organisations de travail

Cette consultation auprès de 15000 salariés des deux sexes montre que le sexisme fait souvent l'objet de déni et de résistance dans le monde du travail. La nature très concrète des questions posées dans cette enquête a permis que les salariées reconnaissent, dans certaines situations, un sentiment de malaise qu'elles n'identifiaient pas comme relevant d'une manifestation de sexisme dans leur vie quotidienne. La priorité est donc de permettre une prise de conscience de ce phénomène de sexisme dans les organisations afin d'ouvrir les portes au changement.

Le sexisme, souvent invisible, doit pouvoir être mieux identifié, évalué et mesuré pour être combattu. Il importe que la question du sexisme soit rendue visible par des données chiffrées, recueillies soit dans des enquêtes plus larges sur les conditions de travail, soit dans des enquêtes dédiées.

a. Introduire des questions sur le ressenti du sexisme en entreprise dans les enquêtes générales

L'enjeu est bien de formuler des questions en tenant compte des biais sexués et d'interpréter les données de façon à identifier les faits de sexisme.

Les enquêtes sur les conditions de travail et les relations professionnelles comportent d'ores et déjà des questions relatives au malaise au travail dont l'origine peut ressortir d'une mauvaise articulation des temps ou d'interactions professionnelles délicates. A cet égard plusieurs indicateurs visent à évaluer les comportements hostiles, méprisants, les violences y compris sexuelles² et le mal-être au travail. Toutefois, elles n'abordent que très rarement la question du sexisme dans le cadre des relations de travail. Aucune ne porte sur la question des stéréotypes de sexe ou du sexisme ordinaire, en tant que tels.

Des signes de progrès sont néanmoins visibles.

- L'enquête *Conditions de travail 2013*, menée par la Dares tous les 7 ans, qui évalue notamment la discrimination dans la vie quotidienne, pose des questions proches de nos préoccupations lorsque l'un des comportements évoqués à propos du harcèlement moral est présent³. Ces questions introduites à la suite des

² 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.

³ « 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

recommandations du collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail⁴, pourraient permettre de faire un lien entre les comportements hostiles (harcèlement) et le sexe des personnes. D'ores et déjà, l'enquête *Conditions de travail* révèle 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.

- L'enquête *Sumer* : Si des questions figurent également sur les comportements hostiles dans l'auto-questionnaire 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. Il est fort probable que des questions liées aux critères de discrimination soient intégrées à l'avenir.
- Par ailleurs, une enquête spéciale doit être menée par la Dares en 2015 sur les risques psychosociaux. Cette enquête prévoit un indicateur de sexisme qui permet d'interroger les salariés sur le lien existant entre les comportements hostiles ou méprisants et le sexe des salariés. 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.
- 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 salariés (hors représentants du personnel) qui comporte des questions relatives à l'ambiance de travail, les problèmes individuels des salariés, 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 genrée⁵.
- L'enquête *VIRAGE* menée par l'INED, portant sur les contextes et conséquences des violences subies par les hommes et par les femmes, comportera une série de

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 ?** ».

⁴ 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.

⁵ 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).

questions sur les comportements hostiles ou méprisants subis sur le lieu de travail, en lien avec des indicateurs de discrimination susceptibles de permettre l'identification de comportements sexistes.

Propositions :

- prendre davantage en compte la question du sexisme dans les enquêtes visées ci-dessus, soit :

1- en favorisant un traitement sexué des données recueillies.

2- en ajoutant de nouveaux indicateurs spécifiquement liés aux comportements sexistes dans les enquêtes existantes:

ex : Vous avez fait l'objet de remarques sexistes offensantes ; un collègue/supérieur hiérarchique a parlé des femmes en des termes insultants ou offensants ; un collègue/supérieur hiérarchique s'est adressé à vous en des termes non professionnels (ma chérie, ma poule, ma petite).

3- en travaillant à la construction d'un indicateur de sexisme et éventuellement d'un indicateur de seuil de tolérance au sexisme.

- lancer des appels à projets de recherche (post-enquêtes aux enquêtes périodiques) afin d'approfondir le thème du sexisme dans ces enquêtes statistiques par des études auprès des individus interrogés au cours des enquêtes. Le but est de pouvoir saisir le thème du sexisme dans sa complexité, 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.

b. Mener des enquêtes spécifiquement dédiées afin de favoriser la mesure des phénomènes sexistes au travail.

Au-delà de la consultation précitée du CSEP, des enquêtes dédiées ont été menées dans un certain nombre de départements. Par exemple, l'enquête en Seine-Saint-Denis sur les violences sexuelles faites aux femmes au travail (VSFFT-93) menée en 2007⁶ comportait une question sur les blagues sexistes ou sexuelles. Les résultats de l'enquête ont mis en évidence que l'exposition des femmes à ce type de comportement était très important (voir les résultats en annexe 2).

D'autres enquêtes dédiées peuvent être proposées.

⁶ L'AMET (Association pour la Prévention et la médecine du travail) a proposé d'entreprendre une enquête afin de pouvoir faire un constat objectif et chiffré des violences sexuelles subies par les femmes dans le cadre du travail (dénommée ici enquête VSFFT). À cette fin, un groupe de travail a été constitué, comprenant l'AMET, l'AVFT, la DDDFE 93, la DDTEFP 93, la DRTEFP d'Île de France, et le CNRS.

Propositions :

- poursuivre les consultations menées par le CSEP, reprenant l'étude objet du présent avis, mais en intégrant une analyse auprès des PME, par secteurs, et des salariés non-cadres ;
- mener des études sur l'impact du sexisme sur la santé des salariés-e-s⁷.

2 - Mieux définir le sexisme au travail

Le sexisme peut se manifester de différentes façons allant de formes que l'on peut qualifier en apparence d' « infradiscriminatoires » à des formes relevant de la discrimination. Peut-être faut-il parler ici d'une sorte de continuum du sexisme et certains membres ont même évoqués l'idée d'une échelle des manifestations du sexisme.

Le sexisme ordinaire, objet de la consultation du CSEP, recouvre les attitudes, propos comportements liés aux rôles stéréotypés attribués par la société aux femmes et aux hommes, qui les délégitiment, les infériorisent, les déstabilisent de façon insidieuse. Ils sont à ce point intériorisés et camouflés qu'ils semblent neutres à première vue et parfois même bienveillants. Pourtant le sexisme ordinaire aboutit à ce que certaines catégories de personnes vont être plus ou moins valorisées⁸ à raison de leur sexe. Il peut entraîner un sentiment de moindre efficacité personnelle et représente un frein au développement des potentiels dans l'entreprise, parce qu'il constitue un obstacle à la prise de responsabilités par les femmes au sein des organisations de travail.

Il a été décidé à ce stade de le traiter au titre des stéréotypes de sexe comme nous y invite les différents ANI mais son statut éventuel de harcèlement discriminatoire sera également étudié (cf. point 4).

Proposition :

- mettre en place un groupe de travail pour définir le sexisme et ses différentes manifestations.

3 - Prévenir, informer, et former sur le sexisme

⁷ CF exemple d'une étude menée aux US dans l'Armée et les professions juridiques à prédominance masculine : Gender Harassment: Broadening Our Understanding of Sex-Based Harassment at Work Emily A. Leskinen • Lilia M. Cortina • Dana B. Kabat, Law Hum Behav ; American Psychology-Law Society/Division 41 of the American Psychological Association 2010.

⁸ Cf Herminia Ibarra, Robin Ely and Deborah Kolb, Women Rising: The Unseen Barriers, Harvard Business Review, 1er septembre 2013.

Les résultats de l'enquête plaident clairement pour une mobilisation des entreprises, mais aussi des pouvoirs publics pour sensibiliser les salariés aux manifestations du sexisme.

a. Au niveau des entreprises

Plusieurs ANI préconisent déjà la mise en place d'actions de sensibilisation, d'information et de formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise sur les stéréotypes sexués ou sur les causes génératrices de stress au travail.

L'ANI du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité entre les hommes et les femmes prévoit en son article 2 du Titre Ier que « les branches professionnelles et les entreprises doivent se mobiliser pour identifier ces stéréotypes et les démystifier en sensibilisant les chefs d'entreprises, les lignes hiérarchiques, les salariés et leurs représentants ». Il **préconise la réalisation d'outils de communication interne, adaptés à leur spécificité et à la taille des entreprises, destinés à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle** en soulignant les enjeux humains, économiques et sociaux, en mettant en évidence les déficits de performance occasionnés par un déséquilibre trop marqué dans la mixité et en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail.

L'ANI sur le stress au travail de 2008, insiste en son article 5 sur la **formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise et en particulier de l'encadrement et de la direction** afin de développer la prise de conscience et la compréhension du stress, **de ses causes possibles** et de la manière de le prévenir et d'y faire face. Il place au cœur de son dispositif de prévention l'information et la consultation des travailleurs et/ou leurs représentants, conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales.

De même, 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, ... ». La **diffusion d'information est considérée comme « un moyen essentiel** pour lutter contre l'émergence et le développement du harcèlement et de la violence au travail ».

Enfin, dans **l'ANI sur la qualité de vie et l'égalité professionnelle de 2013**, la **formation des acteurs de l'entreprise en particulier des managers apparaît comme essentielle** : Les partenaires sociaux considèrent que « les branches professionnelles remplissent un rôle majeur de négociation, d'information, d'incitation et d'appui. **Elles mettront à disposition des entreprises des outils de sensibilisation aux stéréotypes de genre permettant d'en limiter les effets dans les entreprises** ». Au titre de ces informations, elles pourront établir une liste d'indicateurs qualité de vie au travail-égalité professionnelle (article 19).

Le CSEP tient à souligner que l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise doit être sensibilisée à cette question notamment l'encadrement, tant les managers de proximité que de l'encadrement supérieur ainsi que les représentants du personnel.

Propositions :

- inciter les branches et les entreprises à engager des actions de sensibilisation, de formation et de communication en direction des hommes et des femmes de l'entreprise, qu'ils soient employeurs, managers, salariés ou représentants syndicaux ;

En ce qui concerne les managers, il semble souhaitable qu'une formation tant initiale que continue soit envisagée sur cette question.

- inciter la direction des entreprises à mettre à disposition un document interne destiné à prévenir tout propos ou comportement sexiste dans les relations entre les salarié-e-s ;
- donner la possibilité aux salariés, au sein de l'entreprise, de s'exprimer sur la question du sexisme au travail ;
- analyser la pertinence, après la restitution des travaux du groupe de travail du CSEP sur la définition du sexisme en entreprise, d'intégrer, dans les diagnostics sur la qualité de vie au travail, des indicateurs sur cette question, lors de l'examen des thèmes « égalité de traitement entre les femmes et les hommes » et « mixité des emplois »,
- mobiliser les branches pour qu'elles identifient des indicateurs de sexisme en tenant compte le cas échéant du secteur professionnel ;
- repérer les pratiques, les contextualiser selon les secteurs et fournir des outils et une expertise afin d'accompagner les entreprises dans leurs démarches visant à mettre fin à ces phénomènes et modes de fonctionnement ;
- analyser, dans les formations existantes en matière d'égalité professionnelle, la place accordée à la question des relations de travail entre les femmes et les hommes et, si besoin, intégrer la question du sexisme.

b. Une action des pouvoirs publics

Il importe que les pouvoirs publics accompagnent ce mouvement des entreprises par des actions de communication.

Proposition :

- faire une campagne de communication sur le sexisme au travail et les moyens de le repérer et de le combattre.

4 - Etudier les voies de recours possibles contre le sexisme

L'insuffisante saisine des supérieurs hiérarchiques et des partenaires sociaux dont témoigne l'enquête plaide pour que soient identifiés, au sein de l'entreprise, des circuits de recours.

Aujourd'hui le sexisme ordinaire, les propos, blagues ou comportements sexistes sur le lieu de travail ne sont pas visés dans le code du travail en tant que tels. On dispose dans le code du travail de dispositions et d'outils qui permettent de sanctionner et d'agir sur le terrain du harcèlement et sur celui de la discrimination. La question se pose toutefois de savoir si le harcèlement à caractère sexiste est suffisamment pris en compte dans ces dispositions.

- Un début de caractérisation du sexisme dans le cadre du contentieux du travail

L'examen de la jurisprudence de ces 8 dernières années met en évidence que le sexisme à travers « les propos sexistes » ou « comportements sexistes » n'est pas absent du contentieux du travail. Ainsi, lorsque l'on écarte les situations de « harcèlement sexuel », et que l'on porte la recherche sur les termes « sexiste » ou « sexisme », il apparaît qu'en 2013, les Cours d'appel ont eu à connaître de 15 affaires dans lesquelles sont visés des comportements ou propos à caractère sexistes (soit dans le cadre de la contestation d'un licenciement d'un salarié, sanctionné pour avoir lui-même eu un comportement sexiste (exclusivement des hommes) ou ayant fait l'objet de mesures de représailles pour avoir dénoncé ces comportements (très majoritairement des femmes), soit dans le cadre de l'établissement d'un harcèlement moral à caractère sexiste subi par des salariés (très majoritairement des femmes). On dénombre 12 affaires en 2012, 6 en 2011, 10 en 2010, 6 en 2009, 7 en 2008, 7 en 2007. Le risque de contentieux relatif aux comportements sexistes est bel est bien présent et plutôt en augmentation (voir la jurisprudence en annexe 3).

- Une disposition légale méconnue : le harcèlement fondée sur le sexe

Au-delà, dans sa forme la plus évoluée, le sexisme peut constituer du harcèlement sexiste ou discriminatoire (à distinguer du harcèlement sexuel, visant des agissements à connotation sexuelle) défini par les directives européennes⁹ et transposé en droit interne à l'article 1-1°

⁹ Article 2 de la Directive 2002/73/CE 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 article 2 de la Directive 2006/54/CE 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) qui définit le harcèlement comme « **la situation dans laquelle un comportement**

de la n° 2008-496 loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la discrimination dans les termes suivants : « **Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa**¹⁰ 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 »¹¹.

Dans une note datée de juillet 2010¹² portant sur le harcèlement moral, le ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique aborde la question du harcèlement discriminatoire en ces termes :

« 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 CT13 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 lieux 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, dans la mesure où ils portent atteinte à la dignité d'une personne ou créé un environnement hostile, semblent donc couverts en droit par la notion de harcèlement discriminatoire (voir la notion de harcèlement fondé sur le sexe en droit communautaire annexe 4).

Le Défenseur des droits, à plusieurs reprises, a qualifié certaines situations de harcèlement discriminatoire fondé sur le sexe¹⁴.

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 ».

¹⁰ C'est-à-dire au regard de la loi du 27 mai 2008, tout agissement lié à l'origine, la religion, les convictions, le handicap, l'orientation ou l'identité sexuelle ou **le sexe**.

¹¹ 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

¹² http://www.travailler-mieux.gouv.fr/IMG/pdf/Harcelement_moral_dgt_07-2010.pdf

¹³ 3 conditions :

- des agissements répétés de harcèlement moral ;
- ces agissements intentionnels ou non, occasionnent une dégradation des conditions de travail
- la dégradation des conditions de travail « 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.

Enfin, plusieurs organismes étrangers de lutte contre les discriminations traitent des questions de harcèlement fondé sur le sexe considérant que le harcèlement peut ne pas être de nature sexuelle, et peut inclure des remarques désobligeantes sur le sexe d'une personne. Il est considéré comme illégal de harceler une femme en faisant des commentaires désobligeants sur les femmes en général (US Equal Employment Opportunity Commission) (voir la jurisprudence américaine annexe 5).

Propositions :

- sensibiliser les responsables syndicaux afin que soit prise en compte la question du sexisme dans les outils existants ;
- caractériser au vu des conclusions du groupe de travail définissant le sexisme, les manifestations du sexisme en milieu professionnel ;
- Informer sur le cadre légal actuel concernant les voies de recours possibles.

5 - Mettre en place un suivi de l'avis du CSEP

Il importe qu'un suivi systématique des avis du CSEP soit organisé avec les partenaires concernés.

- Faire un suivi dans six mois, en septembre prochain, des suites données à cet avis.

¹⁴ 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.

ANNEXE 1

Liste des participants au groupe de travail sur l'étude sur les relations de travail entre les femmes et les hommes

- ABDALI Marie, CFTC
- CANO Carole, CFE-CGC
- CHABERT-THOMAS Geneviève, SDFE
- CHAMBARET Anne, FNSEA
- CHAPELLE Brigitte, FO
- CHAPPERT Florence, ANACT
- GODENECHÉ Isabelle, CNMCCA
- LANOÉ Christine, MEDEF
- LECLERC Agnès, ministères sociaux
- LE PEN Claire, FO
- MAURAGE-BOUSQUET Anne, SDFE
- REYNOSA Sabine, CGT
- VAYSSE Nathalie, DGEFP

ANNEXE 2

Enquête en Seine-Saint-Denis sur les violences sexuelles faites aux femmes au travail (VSFFT-93)

T1- Entendez-vous des blagues sexistes ou sexuelles de façon récurrente ?

On observe 45% des femmes déclarent avoir entendu des blagues sexistes ou sexuelles au travail, dont la moitié d'entre elles de façon répétée. Ce sont les plus jeunes qui sont le plus souvent en situation de les entendre. Parmi les 26-35 ans, 51% le déclarent, contre 41% des plus de 35 ans. Enfin, l'enquête ne met pas en évidence une influence significative du statut de mère de famille sur la fréquence d'exposition : 43% des femmes ayant des enfants ont entendu des blagues sexuelles ou sexistes, contre 47% des femmes sans enfant. Des différences selon la catégorie socioprofessionnelle apparaissent également. Il semblerait que les catégories socioprofessionnelles supérieures (cadres, agents de maîtrise) entendent plus fréquemment ces propos que les classes plus populaires (employées, ouvrières). Cette différence se retrouve dans la fréquence d'exposition selon le niveau de diplôme obtenu : les plus diplômées entendent plus fréquemment des blagues sexistes ou sexuelles (51% des bac+2 et davantage, contre 31% pour les non diplômées). Ces résultats interrogent :

Est-ce lié à une plus grande fréquence d'exposition ou bien à un seuil de tolérance différent ? Le secteur d'activité, notamment ceux en contact avec le public, peut également influencer sur la fréquence des blagues sexistes ou sexuelles. Ainsi on constate que 62% des salariées de l'hôtellerie, café restauration déclarent avoir entendu des blagues sexistes ou sexuelles. Cette proportion est également plus élevée que la moyenne dans l'industrie et les services aux entreprises (hors nettoyage). En revanche, elle est faible dans le secteur du nettoyage, les collectivités territoriales, les associations. Le type de contrat ne semble pas, selon l'enquête, jouer un rôle sur la fréquence des blagues sexistes ou sexuelles.

ANNEXE 3

Jurisprudence sur le sexisme

- Soc. Cour d'appel d'Amiens, 5 juin 2013, n°12/02275 : Mme 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, qu'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 : Mme 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 Mme 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 Monsieur 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 : Mme 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 contesté 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 ajoute que Mme B a démissionné de son poste à la suite de cet incident.

ANNEXE 4

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 / 2011¹⁵.

Extrait

Il est important de noter que, 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. 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.

La démarche établit clairement que la discrimination à l'égard des femmes n'est pas seulement une question de traitement *inégal* (par rapport aux hommes), mais qu'elle peut également se manifester sous la forme d'un traitement tout simplement *mauvais*, voire *indigne*, des femmes *parce qu'elles sont des femmes*.

La différence entre le harcèlement lié au sexe et le harcèlement sexuel La comparaison des deux définitions juridiques met en évidence les différences suivantes.

Harcèlement fondé sur le sexe : un lien avec un motif de discrimination est exigé : oui
Il s'agit d'un comportement à connotation sexuelle : non
Harcèlement sexuel : un lien avec un motif de discrimination est exigé : non
Il s'agit d'un comportement à connotation sexuelle : oui

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, par exemple, lorsque la seule femme d'une équipe de travail se voit toujours attribuer les tâches les plus dévalorisantes, ingrates ou les plus difficiles, ou se voit refuser les tâches sérieuses, valorisantes et doit plutôt faire le café pour tout le monde; qu'elle n'est jamais invitée à boire un verre avec les autres après le travail; qu'on ne la salue pas lorsqu'elle arrive au travail le matin; (ce type de harcèlement fondé sur le sexe était auparavant simplement qualifié de « **sexisme** »).

¹⁵. Rikki Holtmaat 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).

ANNEXE 5

Jurisprudence Cour d'appel fédérale américaine

Aux Etats-Unis, la Cour d'appel fédérale a considéré dans une affaire « *Reeves v. CH Robinson Wolrdwilde, Inc* »¹⁶ que des propos méprisants tenus sur les femmes de manière répétée sur le lieu de travail constituaient du harcèlement discriminatoire à raison du sexe. Ingrid Reeves, travaillait comme représentante de commerce entre juillet 2001 et mars 2004, avec 6 collègues masculins. Pendant cette période, elle a entendu des propos méprisants tenus sur les femmes sur son lieu de travail. Les femmes étaient de manière répétées traitées de : bitch, fucking, bitch, cunt. Chaque matin, ses collègues écoutaient une émission de radio au cours de laquelle des propos dégradants sur les femmes étaient proférés.

Les discussions vulgaires sur les femmes, les blagues et propos sexistes tenus sur le lieu de travail n'étaient pas dirigés contre Mme Reeves. Peu importe que les propos n'aient pas été dirigés directement contre Ingrid Reeves, la Cour a considéré qu'en tolérant cet environnement, l'entreprise avait admis ce type de conduite et ses conséquences, comme si elle avait autorisé cette conduite.

La Cour écarte l'argument selon lequel les propos n'étaient pas dirigés contre Mme Reeves et n'étaient donc pas liés à son sexe parce que les propos étaient tenus avant l'arrivée de Mme Reeves dans l'entreprise. En l'espèce, Mme Reeves soutient que ses conditions de travail étaient humiliantes et dégradantes et qu'elles ne l'étaient pas de la même manière pour ses collègues masculins.

La Cour considère que Mme Reeves avait un droit à ne pas souffrir de ses conditions de travail qui étaient humiliantes, abusives, et dégradantes. Elle rejette l'argument selon lequel les termes bitch (chienne), whore (pute) ne sont pas spécifiquement féminins :

« 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 et 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 cet environnement de travail a exposé Mme Reeves à des conditions de travail désavantageuses par rapport à ses collègues de l'autre sexe qui n'y étaient pas exposés ».

¹⁶ In the United States Court of Appeal for the eleventh circuit, n°07-10270, january 20, 2010