



SOLIDARITÉ
PRÉVENTION

Agissements sexistes au travail : comment les déceler et les prévenir ?



Nous entendons de plus en plus parler des agissements sexistes. De quoi s'agit-il précisément ? Où la frontière se situe-t-elle entre la petite blague sans conséquence, la remarque déplacée et l'attitude dégradante ? Quelle est la responsabilité de l'employeur face à ces agissements ?

Agissements sexistes : de quoi parle-t-on exactement ?

Selon le Conseil Supérieur à l'Égalité Professionnelle (CSEP), les agissements sexistes regroupent « 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 inferioriser, et de les déstabiliser de façon insidieuse ». Plus concrètement, ils regroupent ce qui peut relever :

- **du sexisme ordinaire** : petites plaisanteries, propos stéréotypés, etc.
- **du sexisme hostile** : attitude négative et dégradante intentionnelle.

Ils peuvent être fondés sur :

- une représentation stéréotypée d'un sexe par rapport à un autre ;
- l'identité de genre ;
- une orientation sexuelle.



Quelques exemples d'agissements sexistes

- traiter un homme de « femmelette » pour lui signifier qu'il n'est pas viril ;
- raconter des blagues sexistes à un collègue de travail qui le mettent mal à l'aise ;
- associer un genre à certains types de tâches comme « faire le café » ;
- interpeler familièrement une collègue avec des termes tels que « ma petite », « ma chérie » ;
- afficher un calendrier ou des fonds d'écran avec des femmes dénudées à la vue de tous.

Quels impacts ?

Souvent d'apparence anodine, les agissements sexistes peuvent pourtant à la longue avoir de graves répercussions :

- **pour la personne qui les subit** : perte de confiance en soi, stress, isolement, addiction, insomnies, impacts en termes de carrière ou de revenus, etc.
- **sur le travail et l'entreprise** : absentéisme, démotivation, déconcentration, ambiance de travail dégradée, perte de l'emploi, mauvaise image de l'entreprise, etc.

Ils sont donc à prendre en compte en tant que risque professionnel à part entière.



Bon à savoir

- Au travail, tout le monde peut être auteur ou victime : supérieur hiérarchique, collègue, subordonné, etc., que l'on soit un homme ou une femme.
- Contrairement au harcèlement sexuel, l'agissement sexiste n'a pas besoin d'être répété pour être constitué et être punissable.

Comment prévenir les agissements sexistes ?

Les agissements sexistes ne sont pas qu'une question de comportements individuels ! En tant qu'employeur, vous devez assurer la santé et la sécurité de vos salariés. Vous devez donc prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir les agissements sexistes, d'autant qu'ils peuvent constituer le terreau de comportements plus graves comme le harcèlement sexuel ou la discrimination fondée sur le sexe.

Les principaux facteurs de risque des agissements sexistes sont :

- le travail isolé ou de nuit ;
- le statut d'emploi précaire ;
- la forte dépendance à quelqu'un ;
- la faible mixité.

Les mesures de prévention obligatoires :

- **communiquer** : afficher le texte légal relatif au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes et le mentionner dans le règlement intérieur de l'entreprise ;
- **mettre en œuvre des actions de formation** ;
- **évaluer les risques** liés aux agissements sexistes et les intégrer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- **désigner et former** un référent harcèlement et agissements sexistes (pour les entreprises d'au moins 250 salariés).



Bon à savoir



La part de femmes dans le secteur de la branche des services de l'automobile est en augmentation. Cette ouverture plus large montre qu'une intégration réussie des femmes dans des métiers traditionnellement masculins est possible.

Cette intégration est favorisée aujourd'hui en partie par la mise à disposition de plus en plus d'équipements limitant le recours à la force physique dans les ateliers (monte-charge, ponts élévateurs, etc.). À l'heure où l'on recherche toujours plus de compétences dans le secteur, le recrutement et l'intégration de femmes peuvent être un atout, d'autant que la mixité en entreprise favoriserait à la fois la performance et le bien-être au travail.

Comment réagir en cas de signalement ?

En tant qu'employeur, vous devez prendre toutes les mesures pour mettre fin à un agissement sexiste dès lors que vous en avez connaissance.

- en procédant à une enquête en cas de signalement ;
- en prenant les mesures immédiates de protection de la victime et en assurant le suivi. Vous devez également prononcer les éventuelles sanctions nécessaires à l'égard de la personne qui aura manqué à ses obligations (blâme, avertissement, voire licenciement).



Quelles sanctions en cas de manquement de la part de l'employeur ?

Vous pouvez être mis en défaut si vous n'avez pas intégré les risques d'agissements sexistes dans le document unique de votre entreprise. Le salarié victime peut en effet saisir le juge des prud'hommes pour non-respect de l'obligation de santé et de sécurité. Votre responsabilité pourra être écartée si vous justifiez avoir pris toutes les mesures de prévention adéquates.

En tant qu'employeur ou manager, assurez-vous d'être exemplaire bien entendu !



Ressources

IRP AUTO Solidarité-Prévention vous accompagne dans la prévention des risques professionnels. Contactez notre équipe pour en savoir plus.

Nos conseillers sont à votre disposition du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30, et le samedi de 8h30 à 13h.

solidariteprevention@irpauto.fr

N°Cristal 09 69 39 02 45

APPEL NON SURTAXE

Sources

Guide « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner », www.travail-emploi.gouv.fr.

Webinaire « Sexisme au travail », Webinaire « Evaluer et prévenir », Aract Pays de la Loire

« Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité », Conseil supérieur de l'égalité homme-femme

Meeandyoutoo