

## **Le sexisme au travail : du déni à la prise de conscience**

Colloque organisé par le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les F et les H  
11 février 2016

### **Objectif**

S'interroger sur la notion de sexisme ordinaire, sur ses différentes manifestations au travail et ses répercussions sur la vie et le bien-être des salarié.es.

Voir comme le droit appréhende le sexisme, comment les entreprises le prennent ou pas en considération.

Réfléchir aux moyens d'agir.

### ***Le sexisme : définition et manifestations***

Le sexisme hostile : il manifeste une hostilité flagrante à l'égard des femmes. Exemples : « Les femmes sont nulles en mathématiques », « Les femmes doivent rester à la maison »....

Le sexisme subtil ou masqué : il s'exprime sous des formes camouflées. Exemples : ne pas donner la parole aux femmes dans les réunions, faire des remarques sexistes sur le ton de l'humour...

Le sexisme bienveillant : il attribue des qualités positives aux femmes (souvent le sens de l'écoute, des qualités sociales) mais les rattache à une « nature » féminine et les confine dans certaines tâches ou certains métiers.

### Manifestations

Notamment :

- les remarques et blagues sexistes
- le mépris (ne pas dire bonjour à une femme)
- les interpellations familières de type paternaliste
- les jeux de séduction
- la complémentarité des compétences féminines de celles des hommes

Le sexisme bienveillant considère que plus une salariée est sociable, chaleureuse, moins elle est compétente. Ce n'est pas le cas pour les hommes.

Le sexisme bienveillant conduit à une réduction des performances des salariées par peur d'échouer et doute excessif d'elles-mêmes. Elle les conduit à se limiter à des travaux dits « féminins ». Il diminue leur volonté de faire changer les choses. Inversement, les femmes qui acceptent ce sexisme bienveillant et l'intègrent attendent des hommes qu'ils soient des « supermen ».

### Les contacts des femmes avec le sexisme

- contacts « soft » lorsque le sexisme est intégré par la salariée qui ne le vit pas sur le mode violent, sur la parentalité par exemple et l'acceptation que la maternité puisse réduire/ralentir une carrière. Il entraîne un certain fatalisme chez les salariées.
- les contacts violents mais qui ne sont pas perçus comme du sexisme. Exemple : une réflexion très misogynne d'un patron sur une femme qui envisage d'avoir 5 enfants.

### Les réactions des salariées

- l'éloignement : quitter le service, la société... rapidement ou pas

- le blanchiment de l'auteur du sexisme par auto-responsabilisation ou vécu comme une épreuve
- la résistance, peu fréquente chez les jeunes femmes.

Les efforts des salariés pour entrer dans un modèle d'organisation du travail fait pour les hommes peuvent générer une grande souffrance, et la dégradation de la santé.

### ***Droit et sexisme***

Un domaine technique dans lequel il n'est pas facile de se repérer. Voilà ce que j'ai compris :

#### ***Dans le monde***

Les textes internationaux (Nations-Unies, Organisation Internationale du Travail, OIT) ne permettent pas d'appréhender complètement les situations de sexisme ordinaire au travail.

#### ***Europe***

Au niveau de l'Europe, le droit fait émerger deux notions qui peuvent aider (je n'ai pas les références des textes concernés):

- la discrimination indirecte à raison du sexe
- le harcèlement fondé sur le sexe (qui n'est pas le harcèlement sexuel). Il est défini comme « une 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 ».

Seule la Belgique a adopté la loi du 22 mai 2014 contre le sexisme.

#### ***En France***

##### ***La loi***

La loi du 27 mai 2008 relative à la lutte contre les discriminations. Elle énonce que constitue une discrimination la situation dans laquelle, sur le fondement de son sexe (notamment, car la loi inclut d'autres raisons comme l'âge, la religion...) 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. La discrimination inclut tout agissement 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.

##### ***Code du travail***

Il inclut un article qui porte précisément sur le sexisme : l'article L 1142-2-1 (de 2015) qui énonce : « *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme 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.* »

Mais le code du travail ne s'applique qu'aux salariés de droit privé et pas aux fonctionnaires. Pour eux, en cas de besoin, il faut se référer à la loi du 27 mai 2007.

Pour l'instant, il n'y a pas de jurisprudence sur ce thème.

### ***Les instruments de régulation dans l'entreprise***

Côté Direction :

- le règlement intérieur
- les chartes éthiques

Ces deux types de document pourraient rappeler l'obligation d'entretenir des relations au travail respectueuses entre les femmes et les hommes, faire mention du sexisme et condamner les agissements sexistes. MAIS ce n'est pas encore le cas.

Le sexisme introduit des biais inconscients dans les décisions notamment des managers.

Les autres acteurs qui peuvent intervenir :

- les DP peuvent activer leur droit d'alerte qui concerne également les agissements sexistes d'après le Conseil.
- le CHSCT dans la mesure où la santé des personnes qui font l'objet d'agissements sexistes est concernée. Un juriste intervenant lors du colloque considère que dans la mesure où le sexisme peut avoir un impact sur la santé des salarié.es, il doit être identifié comme un risque et **intégré dans le D.U.E.** avec des actions de prévention, de formation, de correction associées.
- l'inspection du travail et le médecin du travail.

### ***Les définitions du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle***

Le Conseil donne une définition précise et concrète du sexisme au travail et du sexisme ordinaire au travail qui peut être reprise (en dehors de tout contexte légal) dans les débats, les échanges, etc. :

#### Le sexisme au travail

« le sexisme au travail s'entend d'une part de toute croyance qui conduit à considérer les personnes comme inférieurs 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 injustifiées 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. »

#### Le sexisme ordinaire au travail

« 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 morale.

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 ».