

Agir contre le sexisme au travail

**SEXISME
PAS NOTRE GENRE!**

*Résultats de la dernière enquête
CSEP/BVA
et lancement du kit :
« Agir contre le sexisme au travail »*

24 novembre 2016



Contacts Presse :

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social
secretariat.presse@cab.travail.gouv.fr – 01.49.55.31.02

Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des Femmes
cab-fed-presse@feddf.gouv.fr – 01.40.56.55.46

Sommaire

Le mot des ministres	4
Édito de Laurence ROSSIGNOL	4
Édito de Myriam EL KHOMRI	5
Le sexisme au travail : définitions et dates-clés	6
Quelques éléments de définition	6
Les dates-clés de la lutte contre le sexisme	7
Des mesures du gouvernement pour agir contre le sexisme au travail	9
Les résultats de l'enquête sur la perception du sexisme par les salarié.e.s non-cadres	10
Une nouvelle enquête sur la perception du sexisme par les femmes et les hommes en entreprise	10
Le kit pour agir contre le sexisme au travail	14

Le mot des ministres



Le « sexisme ordinaire » ? Certains affirmeront qu'il s'agit encore d'une lubie, d'une problématique fantaisiste ou d'un manque d'humour. Soyons clair.e.s : le sexisme pourrit la vie des femmes. Ce sexisme n'a d'ordinaire que son caractère récurrent. Il ne doit pas être banalisé. Les résultats de l'enquête présentés aujourd'hui par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constituent une nouvelle preuve tangible et incontestable que les agissements sexistes sont, tout simplement, dégradants et humiliants tant pour les femmes que pour notre République qui porte l'égalité en son cœur.

A la veille de la journée internationale des violences faites aux femmes, n'oublions pas que le sexisme est un continuum : que chaque stéréotype, chaque remarque, chaque geste qui contribue à inférioriser les femmes et à les délégitimer constitue le terreau des violences dont elles sont massivement victimes.

Dans l'environnement professionnel, nous disposons aujourd'hui d'un « bloc » législatif solide pour prévenir et sanctionner les agissements sexistes. L'un des objectifs fixés dans le plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, annoncé en octobre 2016, est d'informer, d'accompagner les employeur.se.s et l'ensemble des salarié.e.s, mais aussi, de permettre aux femmes d'accéder à leurs droits.

C'est également une véritable évolution des mentalités que nous devons engager. La condition essentielle pour y parvenir repose sur la force du collectif. Nous marquons aujourd'hui une nouvelle étape du plan d'actions et de mobilisation contre le sexisme lancé le 8 septembre dernier : celle de rendre visible le sexisme qui se manifeste dans le monde du travail et d'encourager chacune et chacun de ses membres à mener des actions concrètes, à son échelle, pour construire un environnement respectant la dignité de toutes et tous.

Je tiens, ici, à saluer le travail remarquable mené par le secrétariat général conduit par Brigitte GRESY et l'ensemble des membres du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ensemble, agissons pour reléguer définitivement le sexisme, au rang de l'archaïque et de l'intolérable, et projeter notre société dans une démarche résolument constructive et progressiste. « Sexisme ? Pas notre genre ! »

Laurence ROSSIGNOL, Ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, Présidente du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



Force est de constater que le combat en faveur de l'égalité professionnelle est encore loin d'être achevé et qu'il s'agit d'un combat global, sur tous les fronts.

Les résultats issus de la nouvelle étude réalisée par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont à ce titre éloquentes : alors qu'une majorité de femmes a été la cible ou le témoin d'agissements sexistes dans le monde du travail, seule une minorité d'entre elles considère que leur entreprise combat véritablement ces dernières.

Aux fortes pesanteurs qui subsistent en matière de salaire, d'avancement, de recrutement, s'ajoutent donc ces remarques, ces plaisanteries, ces comportements sexistes du quotidien, conscients ou inconscients, toujours injustifiés et toujours déplacés, qui viennent symboliquement renforcer un plafond de verre encore épais. Car il faut comprendre que le sexisme est un tout, qui fait système.

Couper irrespectueusement la parole à une femme en réunion, c'est nier sa légitimité et ses compétences. Insister constamment sur l'apparence physique d'une collègue, c'est la renvoyer à autre chose qu'à son statut professionnel et l'enfermer dans un rôle passif et dégradant. Les uns après les autres, ces actes tissent un filet invisible qui limite le potentiel d'émancipation et d'épanouissement des femmes au travail.

C'est pour lutter contre cette injustice qu'a été engagée la campagne #SexismePasNotreGenre. C'est également pour faire évoluer les comportements que la loi relative au dialogue social et l'emploi du 17 août 2015 a introduit l'interdiction de l'agissement sexiste dans le code du travail. La loi relative au travail à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours est allée plus loin. Elle oblige les entreprises à rappeler l'interdiction des agissements sexistes dans leurs règlements intérieurs. Elle prévoit que les risques liés aux agissements sexistes font désormais partie intégrante du champ des mesures de prévention incombant à l'employeur. Elle donne au CHSCT un rôle dans la prévention des agissements sexistes.

Lutter contre les préjugés des temps présents et insister sur la gravité des actes sexistes, c'est faire en sorte que les femmes prennent enfin la place qui doit leur revenir dans le monde du travail. Il s'agit d'une responsabilité collective, impliquant les pouvoirs publics, les partenaires sociaux, mais surtout les acteurs de l'entreprise : direction, ressources humaines et l'ensemble des femmes et des hommes qui y travaillent. N'oublions jamais que la marche du progrès n'a rien de mécanique et dépend avant tout de notre mobilisation.

Myriam EL KHOMRI, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Vice-Présidente du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

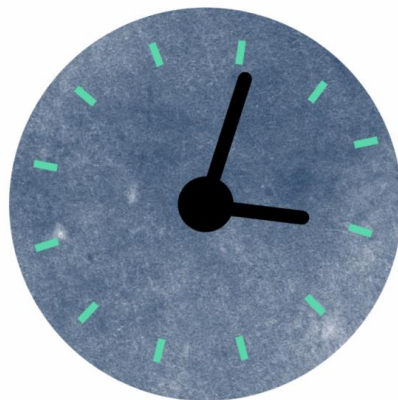
Le sexisme au travail : définitions et dates-clés

Quelques éléments de définitions :

Le **sexisme** regroupe à la fois des croyances et des comportements qui tendent à stigmatiser, à délégitimer, à inférioriser les femmes en raison de leur sexe. Ses manifestations sont très diverses et prennent la forme d'un continuum : des formes à l'apparence anodine (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtres).

Le **sexisme ordinaire** se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, et qui, **bien qu'en apparence anodins**, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de délégitimer et d'inférioriser les femmes, de façon insidieuse voire bienveillante. Il se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des stéréotypes négatifs, des marques d'irrespect, des pratiques d'exclusion.¹

L'**agissement sexiste** est défini, selon la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, comme « *tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* » (art. L1142-1 du Code du travail).



**LE MILIEU
PROFESSIONNEL
EST TRAVERSÉ
PAR LE SEXISME
DE NOMBREUSES
MANIÈRES.**

¹ Rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, « Le sexisme dans le monde du travail. Entre déni et réalité », mars 2015

Les dates-clés de la lutte contre le sexisme

1973 Utilisation du terme « **sexisme** » dans les chroniques mensuelles publiées dans *Les Temps modernes* (revue fondée en 1945 par Jean-Paul Sartre et Simone de Beauvoir)

1974 Proposition « **Pour une loi anti-sexiste** » élaborée par la Ligue des droits des femmes, à travers un texte publié dans *Le Monde*

1978 Entrée du mot « **sexisme** » dans le **Petit Robert**. « On pensera peut-être que cette conquête est mineure: on aura tort [...] Nommer, c'est dévoiler. Et dévoiler, c'est agir » Simone de Beauvoir

Loi Roudy du 13 juillet 1983 Mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes (accès à l'emploi, la formation, la promotion, obligation de produire un rapport de situation comparée, plan égalité et mesures de rattrapage)

Loi du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) : l'adjectif « **sexiste** » apparaît dans le titre III de la loi intitulé « Renforcement de la lutte contre les propos discriminatoires à caractère sexiste ou homophobes »

17 décembre 2013 Résultats de l'enquête CSEP- LH2 sur « **Les relations de travail entre les femmes et les hommes** » chez les cadres

Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : affirme à l'article 1^{er} que la politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes mise en œuvre par l'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, comporte notamment des **actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes**

Février 2014 Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2014-2017 dont l'objectif premier est de lutter contre les stéréotypes de genre et le sexisme

6 mars 2015 Rapport du CSEP « **Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité** »

Loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi : Introduction d'une **nouvelle disposition dans le Code du travail sanctionnant tout « agissement sexiste »**

Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels : Obligation d'intégrer **l'interdiction de « tout agissement sexiste » dans le règlement intérieur** des entreprises et intégration de l'agissement sexiste dans le devoir de prévention de l'employeur

8 septembre 2016 Lancement du **Plan d'actions et de mobilisation contre le sexisme** par Laurence Rossignol, Ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes

Octobre 2016 Lancement du premier **Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

24 novembre 2016 Présentation des résultats de l'**enquête CSEP-BVA sur le sexisme chez les non-cadres** et lancement du « **Kit pour agir contre le sexisme au travail** » à destination des employeurs

En savoir plus :

- Plan d'actions et de mobilisation contre le sexisme : www.sexismepasnotregenre.gouv.fr
- Rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, « [Le sexisme dans le monde du travail. Entre déni et réalité](#) », mars 2015

Des mesures du gouvernement pour agir contre le sexisme au travail

En France, les femmes sont régulièrement la cible d'agissements sexistes sur leur lieu de travail. Pour lutter contre le sexisme et ses manifestations au travail, le gouvernement s'est mobilisé à travers plusieurs mesures :

Agir pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

- **L'obligation de négociateur** dans les entreprises de plus de 50 salarié.e.s sur l'égalité professionnelle, et notamment sur l'égalité salariale, a été renforcée depuis 2012. Ces mesures portent leurs fruits : à ce jour, plus de 80% des entreprises de plus de 1 000 salarié.e.s sont couvertes par un accord sur l'égalité ou, à défaut d'accord, par un plan d'action unilatéral.
- Par ailleurs, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) remettra prochainement un rapport avec des propositions d'outils pour sensibiliser les négociateur.rice.s des branches à la **question des stéréotypes de sexe dans les classifications**.

Lutter contre la précarité dont sont victimes les femmes

Les femmes sont surreprésentées parmi les salarié.e.s à temps partiel. Afin de lutter contre le temps partiel subi, une **durée minimale de travail** pour les salarié.e.s concerné.e.s a été instaurée depuis 2013. Cette durée doit être définie au niveau de chaque branche. A défaut d'accord, elle est fixée à 24 heures.

Lutter contre le harcèlement sexuel

- Depuis 2012, la définition du harcèlement sexuel a été précisée.
- La prévention des faits de harcèlement sexuel a été incluse dans les **obligations de prévention de l'employeur**.
- Les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ont été élargies aux actions de prévention du harcèlement.
- L'employeur a l'obligation d'afficher dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les dispositions pénales applicables en matière de harcèlement sexuel.
- La **charge de la preuve est facilitée** grâce à des dispositions rendant plus simple l'établissement des faits pour les victimes.

Combattre les agissements sexistes

- L'interdiction des agissements sexistes a été **introduite dans le Code du travail**. Les entreprises doivent à ce titre rappeler cette interdiction dans leur règlement intérieur.
- Les risques liés aux agissements sexistes font désormais partie intégrante du champ des **mesures de prévention incombant à l'employeur**.
- Le CHSCT doit également proposer des actions de prévention sur les agissements sexistes

Mieux protéger les femmes à leur retour de congé maternité

Des garanties supplémentaires ont été apportées pour protéger les femmes lors de leur reprise d'activité après un congé de maternité : par exemple, la période de protection contre le licenciement pour les mères à l'issue de leur congé maternité est désormais de 10 semaines au lieu de 4.

Les résultats de l'enquête

« Les relations de travail entre les hommes et les femmes au sein de la population non-cadre »
(Novembre 2016)

Une nouvelle enquête sur la perception du sexisme par les femmes et les hommes en entreprise

En 2013, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle a révélé les **résultats d'une première enquête portant sur le sexisme au travail** menée auprès de 15 000 cadres salarié.e.s de neuf grandes entreprises françaises (Radio France, France télévisions, RATP, SNCF, GDF Suez, La Poste, Orange, Air France et LVMH).

Cette étude inédite a levé le voile sur l'ampleur du sexisme ordinaire au travail (**80% des femmes salariées considèrent que, dans le monde du travail, elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes**) et ses effets délétères sur la qualité de vie au travail des femmes (93% des femmes considèrent que ces attitudes peuvent modifier le comportement des salariées et amoindrir leur sentiment d'efficacité personnelle).

Afin d'appréhender le sexisme dans l'ensemble du monde de l'entreprise et de sensibiliser les employeurs à cette question, une **nouvelle étude a été réalisée auprès de la population non-cadre**. Cette démarche s'inscrit dans la continuité du plan d'actions et de mobilisation contre le sexisme, et dans la démarche d'appropriation et d'information sur les nouvelles dispositions légales liées à l'interdiction et la prévention de l'agissement sexiste.

Menée à l'automne 2016, cette nouvelle enquête présente :

- **Une double approche :**
 - une consultation au sein de 8 grandes entreprises (Air France, BNP Paribas, Casino, Orange, Solvay, Suez Environnement, Total, Véolia) auprès de 10 068 salarié.e.s non cadres ;
 - une mise en regard d'un sondage national auprès des salarié.e.s non-cadres des établissements publics et privés de 250 salarié.e.s et plus.
- **Un double regard :**
 - celui des femmes et des hommes ;
 - les hommes à la fois en tant que témoins de sexisme envers les femmes et comme victimes potentielles.
- **Et met en lumière la perception du sexisme sur 3 plans :**
 - les façons dont se manifeste le sexisme au quotidien ;
 - les conséquences et la réaction des personnes concernées ;
 - les moyens mis en œuvre par les entreprises pour y répondre.

Des résultats qui confortent le sexisme comme un phénomène généralisé au sein de l'entreprise et qui appellent les pouvoirs publics ainsi que les employeur.se.s à agir

LE POIDS EXTREMEMENT IMPORTANT DU SEXISME DANS LE QUOTIDIEN DES NON-CADRES

- **Pour 74% des femmes non-cadres, aujourd'hui, en France, dans le monde du travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes ;**
- 51% des femmes salariées non cadres estiment avoir rencontré un frein professionnel en raison de leur sexe (pas augmentées, primées, promues, désignées pour une tâche valorisante, embauchées ou formées).

LES CONSEQUENCES NEFASTES DU SEXISME SUR LE TRAVAIL ET SUR LA SANTE

- **Le sexisme a des répercussions négatives sur le travail et les conditions dans lequel il s'exerce.** 81% des femmes victimes de sexisme ont déjà adopté une conduite d'évitement (ne pas porter certaines tenues vestimentaires, faire en sorte de ne pas se faire remarquer, éviter de croiser certains collègues, ne pas se rendre à certains déjeuners, ne pas prendre la parole en public, ne pas demander certains postes, ...) pour ne pas avoir à affronter le sexisme.
- **Le sexisme peut avoir un impact sur la santé de ceux et celles qui le subissent.** Nous avons vu en 2013 les effets néfastes du sexisme sur la confiance en soi notamment et sur le travail, mais le champ des effets supposés a été élargi dans cette enquête. Les nouvelles questions posées ont permis de révéler que 83% des femmes et 77% des hommes non cadres pensent que les réflexions et attitudes sexistes, ou le fait de travailler dans un environnement de travail sexiste peut avoir des effets sur la santé.

Face à des comportements source d'indignation et de colère, des victimes résignées et un collectif de travail sourd et passif

- **Trois quarts des femmes confrontées au sexisme dans le cadre de leur travail ont ressenti un sentiment d'injustice, de colère ou d'humiliation.**
- **Mais, les réactions des femmes contre des propos ou comportements sexistes sont freinées par la résignation et la crainte.** 63% des femmes qui ont été victimes de sexisme n'ont pas réagi ou n'ont pas souhaité dénoncer ces comportements car elles considèrent que cela n'aurait servi à rien ou par peur des représailles. Plus de la moitié des femmes victimes de sexisme en ont parlé à leur entourage contre 23% à leurs interlocuteurs institutionnels.
- **Lorsque ces femmes font le choix d'en parler, la majorité d'entre elles ne sont pas prises au sérieux ou voient leur parole remise en question.** 56% des femmes non cadres victimes de comportements sexistes, lorsqu'elles ont dénoncé ces derniers à leurs supérieur.e.s et/ou aux représentant.e.s du personnel, n'ont pas été écoutées et/ou crues.
- **Seules 18% des femmes estiment que leur entreprise combat le sexisme.**

LES MESURES PLEBISCITEES POUR LUTTER CONTRE LE SEXISME

Un certain nombre de mesures ont plébiscitées pour lutter contre le sexisme par l'ensemble des salarié.e.s.

- **Un engagement au plus haut niveau des entreprises :** près de 40% des femmes et des hommes cadres et non cadres estiment que pour lutter contre le sexisme, il faudrait avoir un message fort de la part des directions des entreprises condamnant les remarques et agissements sexistes.
- **Une sensibilisation des salarié.e.s et managers :** 36% des salarié.e.s non cadres estiment qu'il faudrait sensibiliser les salarié.e.s aux stéréotypes et aux manifestations du sexisme pour lutter contre le sexisme. 32% des femmes salariées et 30% des hommes salariés non cadres estiment qu'il faudrait sensibiliser les managers aux stéréotypes et aux manifestations du sexisme pour lutter contre le sexisme
- **La mise en place de sanctions et d'actions de sensibilisation :** 41% des femmes pensent qu'une des mesures pour lutter contre le sexisme serait de sanctionner les agissements sexistes et de le faire savoir. Les hommes privilégient les actions de sensibilisation aux stéréotypes et aux manifestations du sexisme.

Plus les entreprises combattent le sexisme, moins il y a de sexisme

Les femmes confrontées au sexisme en tant que témoins ou cibles sont :

- **74%** dans les entreprises qui ne font rien contre le sexisme selon leurs salariées ;
- 56% dans les entreprises qui ont une politique d'égalité professionnelle mais ne conduisent pas d'actions spécifiques contre le sexisme,
- **33%** dans les entreprises qui, selon leurs salariées, combattent le sexisme.



Le kit pour agir contre le sexisme au travail

Le **sexisme ordinaire dans le monde du travail**, qui touche en majorité les femmes et dans une moindre mesure les hommes, peut avoir des conséquences sur le bien-être et le sentiment de compétence au travail.

Aujourd'hui, ce phénomène, jusqu'à présent largement « invisibilisé », sort de l'ombre. Une prise de conscience émerge comme en témoignent les prises de parole, de plus en plus fréquentes de salarié.e.s qui dénoncent le sexisme dans les relations de travail.

En outre, depuis la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, le droit permet d'appréhender juridiquement ce phénomène, grâce à **l'introduction dans le code du travail d'une disposition interdisant tout agissement sexiste sur le lieu de travail.**

Le kit sexisme vise à accompagner cette dynamique et à donner des clés pour agir concrètement contre le sexisme au travail. Elaboré par l'ensemble des partenaires sociaux du CSEP, cet outil poursuit deux objectifs :

Informer l'ensemble des personnes appartenant à l'entreprise

Connaître ce que recouvre la notion juridique « **d'agissement sexiste** » introduite récemment dans le code du travail : **une fiche juridique**

L'objectif de la fiche juridique est de comprendre la spécificité de la notion l'agissement sexiste, d'illustrer par des exemples le type de situations susceptibles de relever de l'agissement sexiste et de connaître les risques encourus et les types de sanctions possibles.

Etre aiguillé : trois fiches repères « Que faire ? » pour agir ou faire face aux situations d'agissement sexiste sur le lieu de travail

L'objectif des fiches repères est de **proposer des outils** aux employeur.se.s, directeur.trice.s des ressources humaines, délégué.e.s du personnel et représentant.e.s syndicaux.ales, ainsi qu'aux victimes, pour leur apporter des conseils quant aux démarches susceptibles d'être réalisées pour prévenir et traiter les situations de sexisme au travail. C'est ainsi qu'une fiche spécifique leur est respectivement destinée afin d'être au plus près de leur réalité.

Service de presse du cabinet de Laurence Rossignol
01 40 56 55 46 - cab-fed-presse@feddf.gouv.fr

Service de presse du cabinet de Myriam El Khomri
01 49 55 31 02 - secretariat.presse@cab.travail.gouv.fr

SEXISME
PAS NOTRE GENRE!