



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



SYNTHÈSE DU RAPPORT LE SEXISME DANS LE MONDE DU TRAVAIL

ENTRE DÉNI ET RÉALITÉ

Suite à l'enquête sur les relations professionnelles entre les femmes et les hommes, lancée, en juin 2013, dans neuf grandes entreprises françaises, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) a décidé, dans un avis du 4 mars 2014, de constituer un groupe de travail pour parvenir à une définition partagée du sexisme et à des propositions sur la manière dont il convient de le rendre visible et de le combattre.

Cette enquête, à laquelle 15000 salarié-e-s ont répondu, a mis en évidence une forte prévalence d'un sentiment de sexisme au travail : 80% des femmes salariées considèrent qu'elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou décisions sexistes, avec des répercussions sur la confiance en soi, la performance et le bien-être au travail : 93% estiment que ces attitudes peuvent amoindrir leur sentiment d'efficacité personnelle.

Le mot sexisme est un mot tabou encore aujourd'hui car il renvoie à l'interdépendance des femmes et des hommes. Pour le cerner, l'enjeu n'est pas de réaliser un recensement exhaustif de toutes les dispositions juridiques qui qualifient diverses formes de sexisme avéré dans le code pénal ou le code du travail, comme la discrimination, le harcèlement, les agressions sexuelles ou encore le viol. Il est de s'interroger sur la capacité du droit existant ou des politiques d'entreprise à appréhender les comportements et actes qui se jouent dans les relations interpersonnelles quotidiennes entre les femmes et les hommes au travail, notamment les plus subtiles et insidieuses, celles que l'on recouvre sous le vocable de sexisme ordinaire.



PREMIÈRE PARTIE

LE SEXISME DANS LE MONDE DU TRAVAIL : invisibilité, jeu de masques et déni

UNE NOTION COMPLEXE À DÉFINIR

Une notion élaborée par analogie au racisme. L'apparition de la notion de sexisme date de la fin des années 1960 aux États-Unis, par analogie au terme de racisme, pour mettre en évidence le déséquilibre hiérarchique entre les hommes et les femmes, qui permet, comme pour le racisme, de maintenir le pouvoir dans les mains de ceux qui l'ont déjà. En France, le terme sexisme apparaît dans les années 1970.

Une notion qui a partie liée avec les rôles sociaux de sexe. Le sexisme est lié à la construction sociale des rôles de sexe, dépendant eux-mêmes de l'époque et du lieu de leur élaboration. Dès lors, il a à voir avec les stéréotypes de sexe, construits sur une catégorisation essentialiste des femmes et sur la valence différentielle des sexes, (Héritier), qui enferment femmes et hommes dans des injonctions préétablies.

Une définition à double entrée. Le mot sexisme se réfère d'une part à une idéologie ou des croyances qui proclament et justifient la suprématie d'un sexe sur l'autre et désigne d'autre part, des actes et des pratiques, relevant d'une sorte de continuum de violences, à la fois sexistes et sexuelles.

UNE HISTOIRE DU SEXISME EN TROIS TEMPS : d'un sexisme ouvertement hostile à un sexisme subtil puis à un sexisme ambivalent

Le sexisme hostile. Associé au machisme et à la misogynie, il consiste dans l'expression d'une hostilité flagrante et explicite à l'égard des femmes, fondée sur l'attribution de capacités innées et sur une naturalisation des compétences (Ex: « les femmes sont nulles en mathématiques »; « Les femmes sont incapables d'être des leaders »; « Les femmes doivent rester à la maison »).

Le sexisme subtil ou masqué. Suite à la multiplication des actions féministes et des travaux menés au cours des années 70, réfutant le discours d'essentialisation, puis à l'introduction d'un cadre légal prohibant les actes de discrimination, le sexisme s'exprime dès lors sous une forme plus camouflée parce que les personnes sont sensibles à la pression sociale (Ex: ne pas donner la parole à une femme en réunion parce qu'elle est une femme; reprendre à son compte une idée qu'elle vient d'exprimer sans reconnaître sa contribution; faire des remarques sexistes sur le ton de l'humour).

Le sexisme ambivalent, voire bienveillant. Il désigne un ensemble d'attitudes, de propos ou de comportements qui semblent différencier favorablement les femmes en leur attribuant des qualités positives et donc être en accord avec les valeurs d'égalité imposées par nos lois. Mais cette forme de sexisme renoue avec une naturalisation et une complémentarité des compétences et une division sexuée des rôles au travail. (Ex : la notion de leadership féminin).

LES MANIFESTATIONS POLYMORPHES DU SEXISME ORDINAIRE

Considérant que le sexisme ordinaire s'entend de l'ensemble des comportements, propos et attitudes, liées aux rôles stéréotypés attribués aux femmes et aux hommes, qui ont pour objet ou pour effet de les délégitimer, de les inférioriser et de les stabiliser de manière insidieuse, sept types de manifestations du sexisme ordinaire sont ainsi identifiés :

- **Les remarques et blagues sexistes** : la dissimulation du sexisme sous le masque de l'humour
- **L'incivilité, l'irrespect, le mépris** : des formes de sexisme hostile
- **La police des codes sociaux de sexe** : un sexisme ambivalent
- **Les interpellations familières** : une forme de paternalisme infantilisant
- **La fausse séduction** : le masque du compliment
- **La complémentarité des compétences** : une composante du sexisme bienveillant
- **Les considérations sexistes sur la maternité ou «les charges familiales»**

LES STRATÉGIES DE RÉPONSE AU SEXISME ORDINAIRE : déli et euphémisation

Les salarié-e-s ont **des difficultés à identifier et à dénoncer** ces manifestations de sexisme dont les femmes sont majoritairement la cible, soit parce que les stéréotypes sont à ce point intériorisés que le sexisme du quotidien devient invisible, soit que le coût engendré par la dénonciation du sexisme est jugé disproportionné. Guidé-e-s par le souci de préserver leur estime de soi, les salarié-e-s adoptent **différentes stratégies de réponse** qui vont de la **confrontation** avec l'auteur-e de l'agissement sexiste, du **déli** ou de **l'évitement**, à la **banalisation** et à l'euphémisation ou au **retrait** et au **désengagement**. Les conséquences en sont dommageables pour les salariés comme pour l'entreprise car de nombreuses études montrent que **les formes de sexisme explicite ou implicite, d'intensité plus ou moins variable, sont tout aussi nocives** pour le bien-être des femmes au travail et génèrent des problèmes de santé mentale et physique, de l'insatisfaction dans leur emploi et dans leurs relations professionnelles.

DEUXIÈME PARTIE

LE SEXISME DANS LE DROIT : quasi inexistence ou approche floutée

Dans le langage des normes juridiques, la notion de sexisme et, a fortiori de sexisme ordinaire, n'a pas trouvé sa place. Le sexisme en tant que tel n'est pas une catégorie juridique et le droit du travail ou les dispositions légales s'appliquant au contexte du travail ne disent rien sur le sexisme.

LES INSTRUMENTS INTERNATIONAUX : une absence de référence à la notion de sexisme au profit des notions de discrimination et de violence

Que ce soit dans la **Convention CEDEF** des Nations-Unies, où la notion de discrimination à raison du sexe s'est considérablement enrichie en y incluant la notion de violence (en tant que discrimination infligeant des tourments et des souffrances) et la discrimination à l'égard des femmes (fondées sur les rôles sociaux de sexe), que ce soit dans **les conventions de l'OIT**, (malgré la demande récente de certains gouvernements d'une norme internationale sur «la violence à l'égard des femmes et des hommes dans le monde du travail»), **les notions mobilisées ne semblent pas totalement appropriées** pour saisir les situations de sexisme ordinaire au travail.



Quant à la **Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes et la violence domestique**, l'approche privilégiée par le biais des violences masque le caractère multidimensionnel du sexisme. A noter toutefois que **la stratégie 2014-2017 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**, publiée en 2013, établit comme objectif n°1, le fait de combattre les stéréotypes de genre et le sexisme.

LE DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE : l'émergence de deux notions clés pour l'appréhension du sexisme ordinaire

Ces deux notions sont la **discrimination indirecte à raison du sexe et le harcèlement fondé sur le sexe**, 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.». Toutefois, il s'agit d'une notion peu connue qui, en outre, n'a pas encore fait l'objet d'une interprétation par la Cour de Justice de l'UE.

Seule la Belgique a récemment adopté une loi incriminant « le sexisme » mais cette démarche reste à ce jour isolée parmi les États membres de l'Union européenne.

LA LÉGISLATION NATIONALE : un début de caractérisation du sexisme ordinaire mais une absence de jurisprudence qui interdit toute définition claire de la notion

En matière pénale, trois incriminations ont retenu l'attention du CSEP parce qu'elles semblent permettre la condamnation d'actes et de comportements de sexisme ordinaire. Mais ces agissements demeurent particulièrement difficiles à établir du fait de l'obligation qui pèse sur la victime d'apporter la preuve matérielle des agissements et de celle l'intentionnalité de l'auteur.

Les délits d'injures, de diffamation de provocation à la haine et à la violence fondées sur le sexe ou sexistes, introduits en 2004, mais ils n'ont pas, à ce jour, permis de condamnation par la Cour de Cassation et restent peu mobilisés ;

Une définition élargie du délit de harcèlement sexuel aux « propos et comportements sexistes », à l'occasion de l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2012 et de sa circulaire d'application du 7 août 2012, mais il reste une incertitude quant à la manière dont les juges vont l'interpréter.

Le délit de harcèlement moral, souvent mobilisé par les personnes qui sont la cible de comportements sexistes, mais il présente l'inconvénient d'être insensible au mobile sexiste.

En matière de droit du travail, qui demeure la voie privilégiée pour contester les discriminations à raison du sexe du fait de l'application du principe de l'aménagement de la charge de la preuve, trois outils peuvent être mobilisés : **le harcèlement moral** (moyen masqué de sanctionner les agissements sexistes), **le harcèlement sexuel** et une nouvelle disposition prohibant **tout agissement à raison d'un critère prohibé** (dont le sexe), depuis la loi du 27 mai 2008. Mais celle-ci reste largement invisible parce que non codifiée dans le code du travail et diluée au sein d'autres motifs de discrimination.



TROISIÈME PARTIE

LES INSTRUMENTS DE RÉGULATION ET DE SENSIBILISATION MIS EN ŒUVRE AU SEIN DE L'ENTREPRISE :

une insensibilité au sexisme

LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Cet outil de régulation des comportements au sein de l'entreprise, à travers les règles générales et permanentes, ne fait que très rarement référence à l'obligation d'entretenir des relations de travail respectueuses entre les femmes et les hommes. Il **reste donc aveugle au sexisme** et demeure souvent méconnu par les salariés faute d'une publicité suffisante.

LES CHARTES D'ÉTHIQUE

Outils en pleine expansion et très largement inspirés des codes d'éthiques anglophones, ils **permettent de communiquer sur la culture et les valeurs de l'entreprise mais restent muet** sur le sexisme ordinaire et ne font aucunement référence aux agissements sexistes.

LE POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR

Il constitue un **outil efficace** car l'examen de la jurisprudence montre que certains employeurs n'hésitent pas à se saisir de leur pouvoir disciplinaire pour sanctionner des comportements sexistes. **Toutefois, cet exercice n'est pas sans risque** lorsque les comportements irrespectueux sanctionnés ne sont pas clairement visés dans le règlement intérieur.

Les autres instruments mis en œuvre au sein de l'entreprise, **les enquêtes climat social, les labels égalité/diversité, les outils de communication interne** (guides etc.) ne font que très rarement allusion au sexisme.

LES AUTRES ACTEURS DE L'ENTREPRISE

Les institutions représentatives du personnel, et notamment les délégués du personnel, disposent du droit d'alerte (art. L.2313-2 CT), actuellement circonscrit au harcèlement moral, sexuel ou à la discrimination, mais qui, quoique concernant également les agissements sexistes, ne les prend pas en compte, à ce jour.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dont le rôle est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des travailleurs de l'établissement pourrait avoir un rôle important à jouer.

L'Inspection du travail et la médecine du travail pourraient constituer des pierres angulaires en matière de détection des agissements sexistes au travail.

Les partenaires sociaux se sont intéressés récemment à la question des stéréotypes de sexe et à la violence, avec notamment la réalisation de guides de formation à l'attention de leurs adhérents, mais le sexisme en tant que tel est rarement évoqué.



QUATRIÈME PARTIE

L'IMPENSÉ, L'INNOMMÉ, LE DENIÉ :

reconnaître et conférer une existence légale au sexisme

Parce que **le sexisme est contraire à l'égalité, qu'il continue de faire peur, qu'il est grave et agit négativement sur la performance, qu'il est multiforme et exige des solutions fortes**, ce rapport propose 35 recommandations organisées autour de huit axes de travail : nommer, dévoiler, communiquer, former, codifier, organiser, prévenir, traiter. Certaines sont ici exposées.

I - NOMMER

- *Donner deux définitions précises et concrètes du sexisme, l'une portant sur le sexisme au travail au sens large et l'autre sur le sexisme ordinaire, qui auront vocation à être diffusées et reprises dans tout instrument non légal.*

Le sexisme au travail

Le sexisme au travail s'entend d'une part, de toute croyance qui conduit à considérer les personnes comme inférieures 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 injustifiée 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.

Il inclut des actes allant du plus anodin en apparence (par exemple les blagues ou remarques sexistes) à la discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel, le harcèlement sexiste, le harcèlement moral motivé par le sexe de la personne, l'agression sexuelle, la violence physique, le viol.

Le sexisme ordinaire

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 mentale.

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.

II - DEVOILER

- *Introduire des questions sur le sexisme dans les enquêtes publiques pour évaluer sa prévalence et son coût et dans les enquêtes climat social et les outils élaborés par les entreprises :*
- *Mener tous les deux ans un sondage national sur le ressenti du sexisme en entreprise*



III - COMMUNIQUER

- Lancer une campagne nationale de communication dans les médias sur le sexisme
- Réunir fin de l'année 2015, un comité interministériel sur la question du sexisme et des moyens pour le combattre
- Organiser à Paris, au cours de l'année 2015, un colloque international sur le sexisme au travail, réunissant chercheurs, entreprises, partenaires sociaux, représentants du monde judiciaire

IV - FORMER

- Former l'ensemble des salariés dans les entreprises, y compris les dirigeants et managers, pour qu'ils deviennent des acteurs de la lutte contre le sexisme dans les relations interpersonnelles dans l'entreprise
- Former les acteurs du monde judiciaire

V - CODIFIER

- Codifier la disposition contenue au 1° de l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 relative à l'« agissement à raison du sexe » en la renommant « agissement sexiste » et en l'intégrant dans le chapitre II du titre IV du code du travail relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (réserves de deux organisations patronales)

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste défini comme tout agissement en raison du sexe, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »

VI - ORGANISER

- Inciter les entreprises à insérer, dans leur règlement intérieur, s'agissant des règles de discipline à respecter, une disposition relative aux comportements à adopter entre les femmes et les hommes et interroger les pouvoirs publics ou le législateur sur l'opportunité d'enrichir les dispositions relatives au règlement intérieur (L. 1321-2 du Code du travail) en incluant l'ensemble des dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et en ajoutant des dispositions relatives aux agissements liés à un critère prohibé
- Recommander aux employeurs de préciser dans les chartes d'éthique ou notes de service de l'entreprise les comportements prohibés relevant du sexisme (réserve d'une organisation syndicale)
- Préciser ce que recouvrent les termes propos et comportements sexistes dans les cahiers des charges des labels Égalité et diversité
- Mettre en place une politique visant à instituer une vigilance sur le langage sur le lieu de travail en matière de remarques et blagues sexistes

VII - PRÉVENIR

- Inciter à intégrer, dans le préambule des accords sur l'égalité professionnelle, des clauses d'engagement de lutte contre le sexisme
- Interroger le législateur sur l'opportunité de faire référence à l'agissement en raison d'un critère prohibé, dont l'« agissement sexiste » dans les dispositions concernant les actions de prévention dans le cadre de l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur

VIII - TRAITER

- Mettre en place un système de traitement des situations de sexisme au travail
- Aider les salarié-e-s à identifier et à combattre le sexisme dont ils/elles font l'objet
- Sanctionner les agissements sexistes aux moyens du pouvoir disciplinaire de l'employeur