

Comment construire une entreprise plus performante face à l'enjeu du sexisme ?

3 MARS 2022

Contexte

17 novembre 2017, la Ministre du Travail, **Muriel Pénicaud**, a saisi les **partenaires sociaux** afin d'avoir leurs retours en matière de bonnes pratiques et de propositions pour faire reculer dans les entreprises le harcèlement sexuel.

- **Le Medef avait répondu à ce courrier et sorti un guide pratique à destination des TPE-PME** à l'occasion du 8 mars sur « [La lutte contre les agissements sexistes et les violences sexuelles en entreprise](#) ».

7 mars 2018, annonce du **plan d'actions en 15 points du gouvernement** en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et contre les agissements sexistes et les violences sexuelles au travail. Multilatérale avec les partenaires sociaux et **lancement de la concertation** (6 réunions entre mars et mai 2018).

17 mai 2018, **lancement d'un appel à projets** d'un million d'euros sur la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel en entreprise par Marlène Schiappa, Secrétaire d'état à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations.

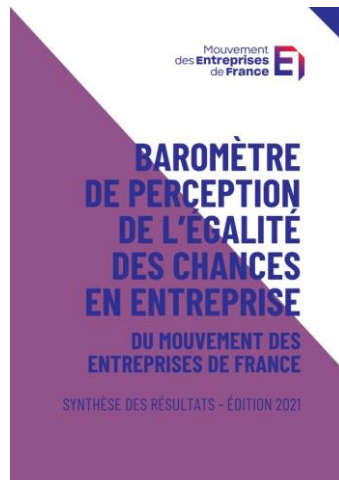
- **Le Medef a été l'un des lauréats** de cet appel à projet.

5 septembre 2018, **promulgation de la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel**, qui comprend des mesures sur l'égalité professionnelle.



L'engagement du Medef

Un engagement qui remonte à 2013 avec la sortie de son « [Manuel de résistance aux stéréotypes sexistes en entreprise](#) »...



ÉVÈNEMENT ORGANISÉ AVEC LE SOUTIEN DU SÉCRÉTARIAT D'ÉTAT CHARGÉ DE L'ÉGALITÉ FH ET CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Comment construire une entreprise
plus performante face à l'enjeu du sexisme ?

Judi 13 juin 2019 au MEDEF



initiative
#StOpE

...mis en avant avec le mouvement **#Metoo d'octobre 2017** qui a permis de libérer la parole sur ces sujets en entreprise.



Ce que dit la loi (1/2)

○ L'agissement sexiste

- Code du travail, [Article L1142-2-1](#) (loi 17 août 2015)
- « *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.* »
- **L'agissement sexiste n'est pas pénalement sanctionné. L'auteur risque une sanction disciplinaire, et la responsabilité civile de l'employeur pourrait éventuellement être recherchée**

○ Le harcèlement sexuel

- Code du travail, [Article L1153-1](#) (loi 8 août 2012)
- « *Aucun salarié ne doit subir des faits :*
 - *soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;*
 - *soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers* ».



Ce que dit la loi (2/2)

- **Le harcèlement sexuel est un délit pénal ([Article 222-33](#))**. La peine encourue est de 2 ans d'emprisonnement et de 30000 euros d'amende. En cas de circonstances aggravantes (notamment en cas d'abus d'autorité ou de faiblesse), les peines peuvent être portées à 3 ans d'emprisonnement et à 45000 euros d'amende.
- **Les agressions sexuelles**
 - **L'agression sexuelle, pénalement répréhensible ([Article 222-22 du code pénal](#) à [222-30](#))** est définie comme « *toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise* ».
 - Est visé le viol, mais il s'agit également des attouchements, caresses de nature sexuelle, etc. La contrainte peut être physique ou morale. La peine encourue est de 5 ans à 10 ans de prison et de 75000 à 100000 euros d'amende.
 - Le viol fait l'objet d'une incrimination spécifique ([Article 222-23](#) à [222-26](#)). Il est défini comme « *tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise* ». La peine encourue va de quinze à trente ans de réclusion criminelle.

Les obligations de l'employeur

L'**employeur** est tenu par plusieurs obligations dans ce domaine, qui doivent être clairement remplies :

- l'employeur **prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner** ([L. 1153-5 C. du Travail](#)) ;
- l'employeur a une **obligation générale de sécurité vis-à-vis de ses salariés** ;
- tout chef d'entreprise doit **afficher sur les lieux de travail les textes du code pénal qui concernent le harcèlement sexuel et le harcèlement moral**. Dans les entreprises d'au moins 20 salariés, le règlement intérieur doit rappeler les dispositions du code du travail relatif au harcèlement sexuel, au harcèlement moral et aux agissements sexistes.

Loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence et à la modernisation de la vie économique, dite loi Sapin 2, engage depuis le 1er janvier 2018 **toute personne morale ayant au moins 50 salariés, de mettre en place des procédures appropriées de recueil de signalements émis par les membres de leur personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels** (article 8).

Enfin, la **loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel**, dans les entreprises dotées d'un CSE, **le CSE doit désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**. ([L.2314-1](#) C du Travail). Ce référent **doit être formé**. ([L.2315-18](#) C. du Travail). **Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, un référent doit être désigné en plus du référent CSE** ([L.1153-5-1](#) C. du Travail).



Recommandations et bonnes pratiques (1/4)

➤ **Afficher sa conviction et sa position sur le sujet ;**

• Important :

- **Rappeler à l'ensemble des collaborateurs que l'on applique une tolérance zéro** à quelques échelons que ce soit de la hiérarchie.
- **Définir un code/une charte de conduite** mentionnant explicitement les actes prohibés dans l'entreprise et présentant les personnes ressources.
- **Créer un climat de confiance** pour libérer la parole.

• Exemples :

- **Initiative StOpE**, acte d'engagement pour lutte contre le sexisme ordinaire au travail.
- **Charte d'engagement CEASE**, réseau européen d'entreprises engagées contre les violences faites aux femmes.

➤ **Sensibiliser et former régulièrement sa direction, ses managers et ses collaborateurs ;**

• Exemples :

- Proposer des **formations et des conférences en ligne ou en présentiel** ;
- Distribuer des **guides et des kits en interne** (voir guides en ligne [site medef](#) partie documentation) ;
- **Engager l'entreprise dans des journées d'actions** telles que la journée internationale de la lutte des violences faites aux femmes et la journée internationale des droits des femmes.

Recommandations et bonnes pratiques (2/4)

- **Avoir une communication interne et externe sur le sujet ;**
 - Important :
 - **Impliquer les représentants des salariés dans la conception d'outils** de prévention et d'information, de politique d'accompagnement,...
 - **Communiquer auprès des fournisseurs, des clients, des partenaires et usagers** sur l'adhésion de l'entreprise à ces engagements
 - Exemples :
 - **Nouer des partenariats avec des associations locales ou nationales** ([FACE](#), [AVFT](#) etc.)
 - Construire une **communication interne ou externe à l'entreprise dépourvue de stéréotypes de sexe**
 - **Engager des procédures de labélisation** telles que « [Diversité](#) » et « [égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#) »
- **Instruire toutes les demandes, faire cesser et sanctionner les comportements répréhensibles ;**
 - Important
 - **Créer, quand cela est possible, une cellule d'écoute dédiée** permettant de garantir la traçabilité et la confidentialité des données recueillies, de repérer et de traiter ces situations ;
 - **Ecouter avec attention tous les signalements et les instruire ;**
 - **Inciter les victimes à porter plainte dans les cas les plus graves** en leur offrant la possibilité de se faire accompagner par des acteurs identifiés par l'entreprise.

Recommandations et bonnes pratiques (3/4)

➤ Mettre des outils à disposition des collaborateurs :

- **Communiquer de manière continue sur l'engagement de l'entreprise, les dispositifs d'alerte, les procédures à suivre en cas de problème, l'accompagnement des collaborateurs, les sanctions existantes etc.**
 - *Ex: Communication sur l'intranet, affichage dans les locaux, livret d'accueil pour les nouveaux arrivants mentionnant les procédures à suivre et les coordonnées des bons interlocuteurs en cas de besoins etc.*
- **Elaborer et distribuer des kits / guides en interne sur ces questions** (qu'est-ce que le sexisme / le harcèlement, ce qui se dit et ne se dit pas, cas pratiques pour montrer les limites à ne pas franchir, vers qui se tourner en cas de problème etc.)
- **Identifier et lister les éléments qui peuvent alerter les collaborateurs** : conflits personnels répétés, plaintes fréquentes, propos déplacés etc.
- **Instaurer un dispositif d'alerte professionnelle des situations de harcèlement.**
 - *Ex : Mise en place d'une messagerie dédiée, élaboration d'un mail type de dénonciation du harcèlement pour éviter d'hésiter sur les formulation etc.*

Recommandations et bonnes pratiques (4/4)

- Créer, quand cela est possible, une **cellule d'écoute dédiée** permettant de garantir la traçabilité et la confidentialité des données recueillies, de repérer et de traiter ces situations.
- **Outiller les managers** afin qu'ils puissent mieux s'approprier le sujet.
 - *Ex: mise en place de parcours spécifiques pour les managers*
- **Mesurer l'impact des engagements pris** en réalisant, par exemple, un baromètre sur le ressenti par les salariés de l'entreprise et définir les actions d'amélioration.
 - *Ex: instauration du baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise du Medef*

➤ **En cas de signalement :**

- Instruire tous les signalements ;
- Garantir l'anonymat, l'écoute impartiale, équité de traitement, information du service RH etc. ;
- Bien informer la victime présumée et l'accompagner dans ses démarches.

Violences domestiques : que peut faire l'entreprise ?

➤ De quoi parle t-on ?

- Les violences domestiques peuvent correspondre à des **violences** :
 - **psychologiques** (harcèlement moral, insultes, menaces),
 - **physiques** (coups et blessures),
 - **sexuelles** (viol, attouchements : il peut y avoir viol même en cas de mariage ou de Pacs),
 - ou **économiques** (privation de ressources financières et maintien dans la dépendance).
- Il y a violence domestique quand la victime et l'auteur sont ou ont été dans une relation sentimentale. Ils peuvent être partenaires ou ex-partenaires.
- Important :
 - **L'employeur doit agir pour la sécurité, la santé et le bien-être des salariés** ; or La violence domestique a un impact considérable sur la santé et le bien être (absentéisme, productivité,..)
 - **Ces violences relèvent de la sphère privée pas de la relation de travail mais peuvent avoir un impact sur celle-ci** ; ainsi mais les **employeurs** comme les **collègues de la victime peuvent jouer un rôle et ne doivent pas rester passifs** face à ces situations. Accompagner les victimes de violences domestiques est un **devoir moral et civique**.