

## PROCÉDURE DE SIGNALEMENT DES AGISSEMENTS SEXISTES

### 1. Contexte

Contexte Oxalis

Contexte légal

### 2. De quoi parle-t-on ?

Définition légale

Explication des différents termes

### 3. Prévention et communication

### 4. Protocole et traitement des alertes

➤ **Contacts :**

Direction Oxalis

Elu.es du CSE

Contact : [agissements.sexistes@oxalis-scop.org](mailto:agissements.sexistes@oxalis-scop.org)

## 1 - CONTEXTE

---

### ➤ Contexte Oxalis : Accord Égalité F/H et formation

Oxalis a pris toute la mesure de l'importance de la lutte contre le sexisme au travail. Il n'est pas inutile de rappeler que toutes les structures sont potentiellement impactées par cette question et qu'il est indispensable de mettre un terme aux violences sexistes et sexuelles. Quelle que soit la gravité des faits, il convient de mettre en œuvre une véritable politique de prévention, des formations, des procédures simples, claires et connues de toutes et tous quant au sexisme.

Conformément à la loi en vigueur, un.e référent.e « Sexisme au travail » au sein du CSE est nommé.e. Son rôle est de prévenir et lutter contre les agissements sexistes.

Oxalis ne se contente pas d'être en conformité avec la législation en vigueur sur ces questions car il s'agit également de mettre en œuvre de façon efficace les décisions prises. Le plan d'action qui a été rédigé s'est concrétisé par accord d'entreprise en 2021. La mise en œuvre donne lieu à plusieurs actions dont la rédaction de ce document avec comme objectif de recueillir les signalements dans un cadre de confiance, neutre et impartial, par des personnes formées au recueil des plaintes pour sexisme.

Chacun et chacune de nous sera acteur et actrice de sa mise en œuvre, car la lutte contre le sexisme et les agressions sexuelles est bien l'affaire de chacune et de chacun d'entre nous.

### ➤ Contexte légal : prévenir, former et sanctionner

Les entreprises doivent tout mettre en œuvre pour protéger les salarié.es. Elles ont l'obligation de :

- Prévenir
- Mettre fin aux agissements
- Protéger les victimes
- Sanctionner les personnes qui commettent ces faits

*Rappel de la loi : L'article 1 de la loi pour renforcer la prévention en santé au travail (loi n° 2021-1018, 2 août 2021, JO : 3 août) a mis à jour l'article L. 1153-1 du code du travail : y sont intégrés les apports de la loi n° 2018-703 dite loi Schiappa (loi du 3 août 2018, JO : 5 août).*

## 2 - DE QUOI PARLE-T-ON ?

### ➤ Définition légale

Partons de la définition du code du travail, et notamment de l'article L. 1142-2-1 du code du travail :

« 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. »

### ➤ Explication des différents termes

Au-delà de cette définition, le sexisme au travail prend différentes formes qu'il est important de savoir distinguer précisément afin que les procédures mises en œuvre soient conformes à la gravité des actes commis. Il est indispensable de prendre en compte la gradation entre les différentes formes de sexisme

**Gradation**



- Le viol
- L'agression sexuelle
- Le harcèlement sexuel
- L'outrage sexiste
- Les agissements sexistes

## ❖ Les agissements sexistes :

L'agissement sexiste est une discrimination fondée sur le sexe d'une personne. Il s'agit de tout traitement défavorable en fonction du sexe. Les agissements sexistes concernent majoritairement les femmes mais les hommes peuvent aussi en être victimes. Ces agissements sexistes peuvent également être fondés sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transidentitaires)



Parmi les agissements sexistes, nous pouvons distinguer :

### ● Le sexisme « bienveillant »

Propos et attitudes qui infantilisent et maintiennent un déséquilibre femme/homme. Comme par exemple « Bonjour mes chéri.e.s ». Ou bien des remarques appuyées sur la tenue. Ou encore valoriser ses collègues sur des qualités perçues ou défauts dans notre société

Exemples :

*“C'est bien d'avoir une DRH femme, elle sera plus à l'écoute”*

*“Les femmes sont plus douces, il y a moins de tensions dans l'équipe”*

*“Les hommes, contrairement aux femmes, sont incapables de faire 2 choses en même temps”*

*“il nous faut un homme comme chef”*

### ● Le sexisme masqué

C'est une discrimination mais camouflée, comme les blagues sexistes, sous couvert de l'humour (ex : les blagues sur les blondes) ou affecter une personne à certaines tâches en fonction des stéréotypes de genre.

Exemples :

*“Oh on nous a encore nommé une blonde !”*

Demander aux femmes de prendre des notes en réunion, de faire le café

Demander aux hommes de porter les tables, armoires

Ne pas écouter l'avis d'une femme en réunion ou ne pas le considérer à sa juste valeur

### ● Le sexisme hostile

Il s'agit dans ce cas d'une attitude négative, de façon explicite envers les hommes ou les femmes comme par exemple couper la parole de manière systématique vis-à-vis du même sexe. Cela peut également être des remarques culpabilisantes sur les responsabilités familiales.

Exemples :

*“ Tu pourrais mettre une jupe de temps en temps, essayer de ressembler à une femme quoi !”*

*“Oh ben ce jean Nicolas , pour une femme oui, mais pas pour toi”*

*“Les femmes sont pas compétentes dans la technique”*

*“Elle ne tiendra pas le coup à ce poste de directeur, c'est trop dur pour elle”*

*“C'est un père ; on ne peut pas miser sur lui “*



## ❖ L'outrage sexiste

L'outrage sexiste consiste à imposer à une personne un propos ou un comportement à connotation sexuelle ou sexiste, qui porte atteinte à sa dignité ou l'expose à une situation pénible. L'outrage est une infraction qui peut être puni d'une amende.

### ❖ Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui :

- Portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant
- Ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante

Est également considéré comme du harcèlement sexuel toute forme de pression grave même non répétée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.



### ❖ L'agression sexuelle

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. Il s'agit d'une agression physique à caractère sexuel. »

Les zones du corps considérées sont : la bouche, la poitrine, le sexe, les cuisses et les fesses.

Sur le plan pénal, l'agression sexuelle est un délit et est puni de :

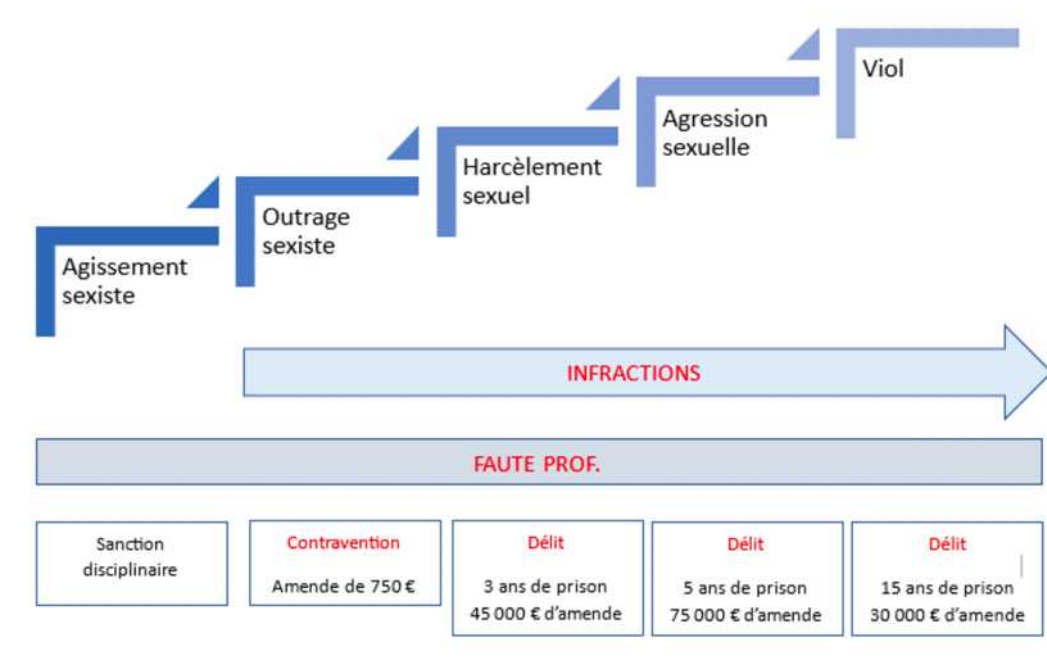
- 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende
- 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes



### ❖ Le viol

Est considéré comme viol : « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise ». Pour rappel, le viol est un crime et il est puni de quinze ans de réclusion criminelle.

Si vous êtes victime d'outrage sexiste, de harcèlement ou d'agression sexuelle, de viol, vous pouvez alerter la police et/ou la gendarmerie pour porter plainte contre l'auteur.ice.



Sur le plan disciplinaire et au-delà, c'est à l'employeur d'affirmer le caractère inacceptable des agissements sexistes par une sanction disciplinaire qu'il juge appropriée à la situation signalée (celle-ci pouvant aller du rappel au cadre jusqu'au licenciement pour faute).

### 3 - PRÉVENTION et COMMUNICATION

---

Dans le cadre de notre accord Égalité, il est prévu l'organisation de formations spécifiques et de sensibilisation afin que les mécanismes du sexisme au travail soient mieux connus, mieux repérés, combattus et sanctionnés quand il y a lieu de le faire.

#### ❖ **Formation et sensibilisation des nouveaux coopérateur.rices :**

- Pour les salarié.es des instances d'Oxalis (équipe structure, CA et CSE), les questions de genre, d'égalité professionnelle et de sexisme au travail font l'objet de deux formations spécifiques (Niveau 1 : sensibilisation et Niveau 2 : approfondissement).
- Des temps de sensibilisation liés au sexisme au travail sont inclus lors des séminaires « accueil » pour les nouveau.elles entrant.es (Ceux-ci ont lieu dans les 6 mois suivant leur entrée de la coopérative).

#### ❖ **Formation et sensibilisation des tous les coopérateur.rices :**

- Mise en place d'ateliers sur le sexisme au travail pour l'ensemble de la coopérative. L'objectif est de permettre à tou.tes les coopérateur.rices de comprendre ce que sont les agissements sexistes, savoir les repérer au quotidien et les faire remonter à la Direction/CSE le cas échéant.
- Des temps de sensibilisation liés au sexisme au travail sont inclus lors des séminaires « consolidation » pour les coopérateur.rices.

#### ❖ **Rôle de garant du cadre**

- Un.e personne de confiance garant.e du cadre sur la lutte aux agissements sexiste est nommé.e avant chaque évènement coopératif (Bigre rencontre, assemblée générale...). Ses coordonnées sont communiquées à chaque début d'évènement. Chaque coopérateur.rice victime d'agissements sexistes lors de ces événements peut le.la contacter. Cette personne fait ensuite le lien avec la Direction d'Oxalis et le CSE pour la suite de la procédure.
- Le risque « Harcèlement sexuel et moral » a été ajouté à notre Document Unique d'évaluation des Risques Professionnels », pour lequel des actions préventives ont déjà été mises en place.
- Oxalis veille à ce qu'aucun.e salarié.e ne soit sanctionné.e, licencié.e ou fasse l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir subi, ou refusé de subir des agissements de harcèlement ou de violence, ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés dans le cadre de la procédure.

#### ❖ **Communication faite aux coopérateur.rices**

- Cette procédure est partagée à chaque coopérateur.rice via plusieurs outils :
  - Site ComInterne
  - Le CoopRM
  - Livret d'accueil
  - Lors de grands rassemblements coopératifs
- La procédure illustrée fait l'objet d'un affichage obligatoire dans les locaux d'Oxalis : aussi bien pour le siège social à Aix-les-Bains que pour les établissements secondaires.

## 4 – PROTOCOLE ET TRAITEMENT DES ALERTES

Que vous soyez victime d'un fait de sexisme dit « ordinaire » qui dure depuis plusieurs mois ou face à un premier agissement, il est recommandé, lorsque vous le pouvez, d'exprimer auprès de la personne concernée que vous ne tolérez pas les propos ou comportements dont vous êtes victime.

Si vous estimez que c'est nécessaire ou en cas de poursuite des agissements, vous pouvez saisir cette procédure de signalement de faits sexistes auprès des personnes d'Oxalis chargées de les recueillir.

### ➤ **Détail de la procédure**

#### ❖ **Qui peut signaler les faits ?**

##### ● **La victime**

Quelle que soit la forme du sexisme vous pouvez signaler les faits aux personnes identifiées et compétentes pour prendre en compte votre situation.

##### ● **La ou le témoin direct.e**

La victime d'un fait sexiste peut être dans l'incapacité de dénoncer les faits dont elle est l'objet (isolement, crainte vis-à-vis de son harceleur, peur des répercussions...). Si vous êtes le.la témoin direct.e de faits de harcèlement ou qu'ils ont été portés à votre connaissance, il convient de les relater même si la victime vous demande la confidentialité.

En tant que témoin, vous jouez un rôle clé dans la résolution d'une situation de harcèlement sexuel et/ou d'agissement sexiste, et bénéficiez à ce titre d'une protection juridique particulière

#### ❖ **Après de qui signaler les faits ?**

- **En interne :**   Auprès du/de la référent.e sexisme du CSE  
                  Auprès de la Direction d'Oxalis  
                  via le mail [agissements.sexistes@oxalis-scop.org](mailto:agissements.sexistes@oxalis-scop.org)

et éventuellement

- **En externe :**   Auprès de personnes de confiance (famille, ami.e.s ...)  
                  Auprès du médecin du travail auquel vous êtes rattaché.e  
                  Auprès de l'inspection du travail du lieu de votre domicile ou du Siège  
                  Auprès du Défenseur des droits par téléphone au 09 69 39 00 00  
                  Auprès d'un bureau de police ou de gendarmerie le plus proche de chez vous  
                  ⇒ La plainte doit être déposée dans un délai de 6 ans après les derniers faits de harcèlement (geste, propos...)  
                  Auprès de la maison de la justice et du droit (cf [annuaire](#))

## ❖ Comment se déroule le signalement ?

Le signalement peut être adressé par oral ou par écrit (mail par exemple) et se limiter à signifier des agissements, que vous ne consentez pas et afin qu'ils ne se reproduisent plus. Ce type de message peut permettre dans certains cas de désamorcer une situation.

La Direction d'Oxalis et un.e élu.e du CSE, une fois avisé.es :

- accusent réception de l'alerte
- prennent les mesures immédiates afin de protéger la victime et stopper les agissements
- diligents une enquête interne (qui peut être confiée à une personne externe spécialisée dans les signalements de harcèlement) selon la procédure suivante :
  - temps d'écoute avec la victime afin de solliciter le maximum d'éléments de nature à étayer les faits. Selon la situation, un temps d'écoute sera également programmé avec la ou le témoin direct.e.
  - Temps d'écoute avec la/les personne.s potentiellement mise.s en cause
  - Rédaction de conclusion de l'enquête
    - En cas de faits avérés :
      - ✓ Information du résultat de l'enquête auprès de la personne victime et auprès de la/des personne.s mise.s en cause
      - ✓ Application de la décision d'enquête pouvant aller du rappel au cadre à d'éventuelles sanctions disciplinaires décidées par la Direction d'Oxalis
      - ✓ Suivi auprès des différentes personnes entendues et soutien dans le temps avec des rendez-vous RH/CSE et si besoin, un appui psychologique peut être proposé
      - ✓ Selon la situation et si besoin, une médiation peut être mise en place
    - En cas de faits non avérés :
      - ✓ Information du résultat de l'enquête auprès de la personne qui s'était présentée comme victime et auprès de la/les personne.s mise.s en cause
      - ✓ un accompagnement spécifique pourra être mis en place si besoin
      - ✓ Selon la situation et si besoin, une médiation peut être mise en place

Ces entretiens seront strictement confidentiels et réalisés dans un lieu garantissant cette confidentialité.

Chaque personne bénéficiera d'une écoute bienveillante, impartiale et d'un traitement équitable.

Chaque personne auditionnée sera informée de l'objet en amont de l'entretien.

Une clause de confidentialité sera signée par toute personne engagée dans cette enquête.

Un compte-rendu détaillé sera rédigé à l'issue de chaque entretien et signé par les participant.es. Ce compte-rendu sera conservé par la Direction et le/la référent.e sexisme du CSE.