

GUIDE | INTÉGRER LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU SEIN DU DUERP

[Ce document est issu de l'accord de branche du 28/02/2024 (annexe 2) disponible sur www.syntec.fr]

Les risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel sont des risques professionnels comme les autres qui concernent les femmes et les hommes au travail. Le sexisme n'est pas qu'une question de comportement et d'individu. C'est également une question d'organisation et d'engagement collectif au niveau de l'entreprise. D'où l'importance de l'identifier et de l'évaluer dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et de mettre en place un plan d'action.

Selon l'organisation du travail et les relations sociales, les conditions de réalisation du travail des femmes et des hommes sont différentes et les exposent différemment aux risques professionnels.

La loi pour l'Égalité réelle du 4 août 2014 précise désormais dans le code du travail que « l'évaluation des risques professionnels doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ».

Cette fiche-outil décrit la démarche à suivre pour analyser les risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel dans l'entreprise, et inscrire cette évaluation dans le DUERP pour mener des actions de prévention. Elle précise les étapes, les fondamentaux de la démarche ainsi que les points de vigilance pour prendre en compte les risques qui concernent les femmes et les hommes au travail.

ÉTAPE 1 : INSTALLER UNE DÉMARCHE GLOBALE, PARTICIPATIVE ET PLURIDISCIPLINAIRE.

Selon la taille de l'entreprise la démarche peut inclure la mise en place de groupes de travail ou de réunions d'échanges avec les travailleurs et travailleuses. A ces groupes peuvent être conviées par exemple la Carsat, l'Inspection du travail, le Service de Prévention et de Santé au Travail, la démarche peut inclure la mise en place de (encadrement, salariés, membres élus du Comité Social et Economique (CSE) et / ou de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) s'ils existent).

ÉTAPE 2 : APPRÉCIER LA SITUATION DE L'ENTREPRISE FACE AUX RISQUES D'AGISSEMENTS SEXISTES ET DE HARCÈLEMENT SEXUEL.

Les questionnements à avoir pour apprécier la situation de l'entreprise vis-à-vis des risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel peuvent être les suivants :

- Existe-t-il un précédent de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ?
- Existe-t-il un environnement de travail sexiste ?
- Des documents internes évoquent-ils ces sujets ?
Exemple : règlement intérieur, DUERP, Accord qualité de vie et des conditions de travail.
- Existe-t-il des unités de travail où il y a une très forte prédominance d'un sexe ?
- Existe-t-il des situations de travailleurs isolés ? d'horaires atypiques (soir, nuit, week-end) ?
- Les rapports professionnels sont-ils très ou peu hiérarchisés ?
- Les difficultés relationnelles peuvent-elles s'exprimer facilement ?

ÉTAPE 3 : VÉRIFIER QUE LE DUERP EST CONSTRUIT PAR UNITÉS DE TRAVAIL.

La notion d'unité de travail doit être comprise au sens large, afin de recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques. D'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut

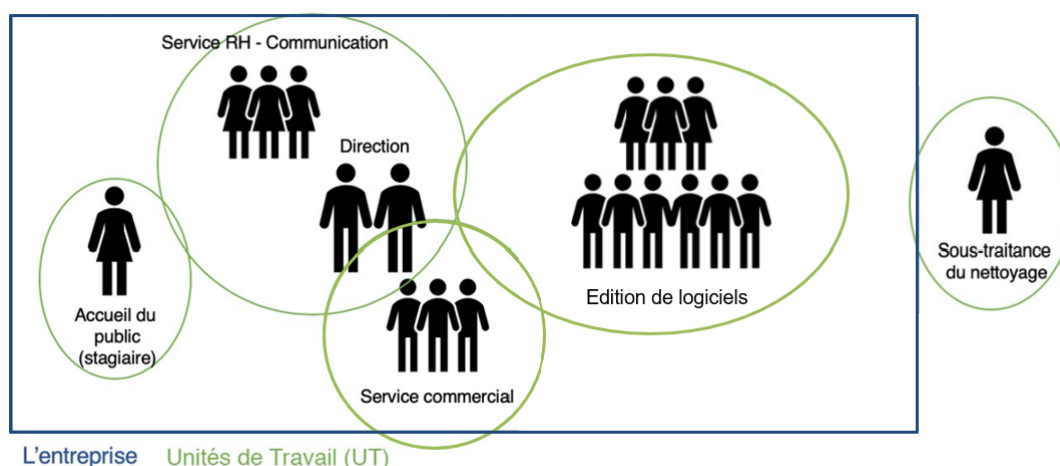
couvrir des lieux différents (manutention, chantiers, transports, etc.).

En synthèse, le « découpage » de l'entreprise en unités de travail doit être fait de sorte qu'il rassemble les salariés qui réalisent des tâches similaires et qui sont soumis aux mêmes risques (activités de bureau, activités nomades...). La définition des unités de travail est donc propre à chaque entreprise, à ses activités et à son organisation.

L'évaluation des risques doit prendre en compte l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe (article L.4121-3 du code du travail). C'est pourquoi le nombre d'hommes et le nombre de femmes de chaque unité de travail devrait être comptabilisés.



Exemple d'une PME d'édition de logiciels de 5 unités de travail
7 femmes et 11 hommes



ÉTAPE 4 : ÉVALUER LES RISQUES POUR CHACUNE DES UNITÉS DE TRAVAIL.

C'est à cette étape que le DUERP produit une évaluation des risques différenciée pour les femmes et les hommes pour chaque unité de travail.

Il s'agit de réaliser un inventaire des risques présents au sein de chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement (par exemple : risques physiques : travail sur écran, sièges inadaptés ; risques psychosociaux : stress...) en faisant apparaître les femmes et les hommes concernés.



Exemple d'un DUERP construit par unités de travail

Pour un cabinet de conseil en RH et recrutement de 26 salariés (19 femmes et 7 hommes) et 2 salariés d'entreprises sous-traitante (1 homme et 1 femme).

UNITE DE TRAVAIL	Sous-traitance nettoyage / surveillance		NOMBRE DE PERSONNES : 2 1 femme, sous-traitance nettoyage 1 homme, sous-traitance poste de surveillance			Date de création : 15/09/2022 Dernière révision : 15/09/2023	
	Direction administration		NOMBRE DE PERSONNES : 4 4 femmes, CDI – Temps plein			Date de création : 15/09/2022 Dernière révision : 15/09/2023	
	Consultants conseil RH et recrutement		NOMBRE DE PERSONNES : 22 15 femmes dont 2 CDD – 3 temps partiels 80% 7 hommes, CDI – Temps plein			Date de création : 15/09/2022 Dernière révision : 15/09/2023	
TACHES		EXPOSITIONS AUX RISQUES	MESURES DE PREVENTION EXISTANTES	AT/MP	NIVEAU DE PRIORITE Fréquence, gravité	PISTES DE SOLUTION	

ÉTAPE 5 : CONDUIRE LA DÉMARCHE D'ANALYSE

- Utiliser les unités de travail définies au sein du DUERP et construites en intégrant les femmes et les hommes pour chacune d'elle.
 - Choisir l'unité de travail qui sera la plus significative du point de vue de l'exposition aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel, selon les critères présentés ci-après :
 - Les conditions d'emploi** : statut d'emploi (CDI, stagiaire, alternance, personnel d'entreprises sous-traitance...), évolutions salariales possibles...
 - Les conditions de travail** : nature des activités de travail, prescription du travail, contraintes de temps, de délai, de qualité, niveau d'autonomie, poste en situation de travail isolé, activités d'accueil, activités en relation avec le client...
 - Les conditions liées à l'organisation du travail** : temps de travail et de pause, modalités d'évaluation du travail, appuis organisationnels et professionnels possibles, niveau de décision...
 - Les conditions liées au dialogue social** : fluidité du dialogue social, possibilité d'échange avec le N+1, avec le RH...
 - Pour l'unité de travail retenue, choisir une à deux situations de travail les plus significatives de l'exposition, en intégrant le degré de mixité dans le choix des situations.
 - Analyser les conditions du travail et d'emploi de la situation de travail du salarié par des temps d'entretien, d'observation du travail, d'analyse des documents internes (fiche de poste, organigramme, procès-verbal des réunions du Comité Social et Economique (CSE) et / ou de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)).
 - Présenter ces résultats et ces propositions d'action de prévention au groupe de travail éventuellement mis en place, afin de les enrichir de leurs observations, qualifier collectivement la gravité du risque, valider la nature des actions de prévention.
- Il est possible de transmettre ces informations au Service Prévention et de Santé au Travail, à la Carsat et à l'Inspection du travail pour leur information et leurs propres actions.
- Formaliser les résultats et propositions d'action au sein du DUERP.
 - Mettre en œuvre les actions de prévention définies.



Exemples de mesures de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Cultiver un climat de coopération plutôt que de compétition	Réduire les déséquilibres de genre	Afficher et mettre en œuvre une politique de « tolérance zéro »
Éviter de créer des situations de compétition entre les salariés, afin de ne pas inciter à des comportements d'intimidation pour neutraliser les collègues.	Tendre vers une mixité de genre dans les différents métiers ou postes de l'entreprise.	Rappeler les règles en vigueur dans l'entreprise.
Avoir des procédures de reconnaissance transparentes et équitables.	Se doter de mesures structurelles d'égalité professionnelle femmes/hommes.	Faire connaître les sanctions disciplinaires encourues.
Favoriser les relations d'entraide.	Mettre en avant aussi bien les réussites des hommes que des femmes.	
	Faciliter aussi bien pour les femmes que pour les hommes la conciliation travail et vie familiale.	