

CHARTRE CONTRE LE SEXISME ORDINAIRE

Cette charte a pour objectif de promouvoir un environnement de travail au sein de la Sécurité sociale fondé sur le respect mutuel, l'égalité des droits, la dignité et la lutte contre les agissements sexistes.

La lutte contre les agissements sexistes relève à la fois de la responsabilité individuelle et collective.

Cette charte reflète l'engagement de la Sécurité sociale à garantir un environnement de travail serein, égalitaire et respectueux de toutes et tous. Elle doit guider nos pratiques quotidiennes.

Pour rappel :

- La loi n°2015-994 du 17 août 2015 a intégré l'interdiction des agissements sexistes dans le 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 » (article L.1142-2-1 du Code du travail) ;
- La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 (entrée en vigueur en mars 2022) a élargi la définition du harcèlement sexuel aux « propos ou comportements à connotation sexiste répétés ».

L'*organisme XXX* s'engage à mettre en œuvre les principes de cette charte.

Cette charte est annexée au règlement intérieur, déposée au greffe du conseil des prud'hommes et à l'inspection du travail après consultation des représentants du personnel. (*) Elle est portée à la connaissance de l'ensemble du personnel par tout moyen approprié.

() Il appartient à l'organisme de faire les démarches nécessaires s'il souhaite annexer le document à son règlement intérieur.*

Article 1 : Lutte contre les agissements sexistes

Définition du sexisme ordinaire

Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe. Bien qu'en apparence anodins, ces agissements ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de délégitimer, d'inférioriser ou d'exclure, parfois de manière insidieuse voire « bienveillante ». Ils peuvent entraîner une altération de la santé physique ou mentale des personnes visées.

Il se manifeste au quotidien, par exemple à travers :

- Des blagues ou commentaires sexistes ;
- Des remarques liées à la maternité et à la parentalité ;
- Des stéréotypes négatifs ;
- Des incivilités ou marques d'irrespect ;
- Des remarques non sollicitées sur l'apparence physique ;

- Des pratiques d'exclusion.

Tolérance zéro envers le sexisme

Aucune forme de sexisme n'est acceptable au sein de l'organisme. Les comportements sexistes, explicites ou implicites, doivent être signalés et feront l'objet de mesures adaptées, susceptibles d'entraîner des sanctions disciplinaires, telles que prévues au règlement intérieur, pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail.

Exemples de comportements à proscrire : propos dégradants, stéréotypes sur les rôles des femmes et des hommes, blagues sexistes, gestes dégradants, remarques sur l'apparence physique, pressions liées au sexe ou au genre, harcèlement verbal.

Article 2 : Engagement pour l'égalité et le respect mutuel

Égalité des droits

L'égalité entre toutes et tous doit être garantie, indépendamment du sexe, du genre, de l'orientation sexuelle ou de toute autre caractéristique personnelle. Chaque personne mérite le même respect, les mêmes droits et les mêmes opportunités.

À travers les engagements en termes de RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises), les organismes promeuvent la diversité et l'inclusion afin de renforcer cet engagement pour l'égalité.

Article 3 : Liberté d'expression

La liberté d'expression est une liberté fondamentale dont chaque salarié·e bénéficie, sauf abus, dans l'entreprise et en-dehors de celle-ci.

Ainsi, les restrictions apportées à la liberté d'expression doivent être justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché.

De ce fait, des propos ou comportements sexistes peuvent constituer un abus à la liberté d'expression et faire l'objet de sanction disciplinaire.

Article 4 : Responsabilités individuelles et collectives –

Mise en œuvre

Les salarié·e·s

Tous les salarié·e·s doivent adopter un comportement conforme à la présente charte et contribuer à un environnement de travail respectueux.

Managers et agents de direction

Outre leur devoir d'exemplarité, les managers et agents de direction jouent un rôle particulier dans la prévention des agissements sexistes. Premiers interlocuteurs des collaborateurs, ils répondent à leurs questions concernant la charte et veillent à ce que chacun·e soit suffisamment informé·e du contenu de la charte.

Ils doivent promouvoir le respect mutuel et réagir de manière appropriée en cas de signalement. Ils peuvent s'appuyer sur le repère managérial 1 de Cap'm « Porter les valeurs de la Sécurité sociale ».

Prestataires

Les dispositions de cette charte s'appliquent également à toute personne intervenant au sein de l'organisme (prestataires, intérimaires, etc.).

Article 5 : Prévention par la formation et la sensibilisation

Formation continue

Les salarié·e·s s'engagent à participer aux formations et ateliers de sensibilisation organisés par leur organisme, portant sur le respect d'autrui, l'égalité entre les genres et la lutte contre le sexisme. Ces actions renforcent la compréhension des enjeux et aident à prévenir les comportements sexistes.

Campagnes de sensibilisation

Des campagnes régulières rappellent les principes de la charte et proposent des actions concrètes pour promouvoir l'égalité femmes-hommes et lutter contre le sexisme.

Article 6 : Procédure de recueil des signalements

Chaque salarié·e est encouragé·e à signaler, sans crainte de représailles, tout manquement aux règles de la charte auprès de sa hiérarchie et/ou des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes (coordonnées disponibles auprès de l'employeur et du CSE - Comité Social et Économique).

Les signalements doivent être de bonne foi et documentés. Ils seront traités avec professionnalisme et confidentialité. Lorsqu'une enquête interne est diligentée, les principes de confidentialité, d'impartialité et de présomption d'innocence sont garantis. L'identité des personnes impliquées (auteur présumé, victimes, témoins) est protégée.

Remarque : chaque organisme adapte cet article en fonction de ses procédures internes de signalement.

Article 7 : Sanctions et mesures correctives

Sanctions disciplinaires

Les principes de la charte s'imposent à toutes et tous. Leur non-respect expose les salarié·e·s à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail.

Accompagnement et soutien aux victimes

Les victimes d'agissements sexistes bénéficieront d'un accompagnement adapté, incluant notamment des dispositifs de soutien psychologique de la cellule d'écoute.

L'égalité femmes-hommes est un enjeu sociétal majeur, qu'il s'agisse de la lutte contre les inégalités salariales ou contre les violences sexistes et sexuelles au travail. La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a renforcé ce cadre juridique en imposant aux entreprises de plus de 250 salarié·e·s de désigner un·e référent·e chargé·e d'orienter, informer et accompagner les salarié·e·s. en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ainsi, chaque organisme désigne un·e référent·e harcèlement sexuel et agissements sexistes, et le CSE en désigne également un second. Les coordonnées de ces référent·e·s sont communiquées aux salarié·e·s, sur simple demande et par voie d'affichage.

Respect de la charte par les prestataires extérieurs

Le respect d'autrui est une valeur fondamentale de l'organisme. Elle s'applique à toutes les personnes qui y travaillent comme à celles qui y interviennent ponctuellement.

C'est pourquoi les prestataires extérieurs et leurs collaborateurs sont tenus de respecter cette charte. Elle garantit un cadre de travail sain, inclusif et respectueux de toutes et tous.

En cas de manquement, l'organisme rappellera les règles de conduite attendues. En cas de faits graves ou répétés, des mesures adaptées pourront être prises, pouvant aller jusqu'à l'arrêt immédiat de la collaboration.

L'organisme se réserve également la possibilité d'alerter les autorités compétentes si les faits constituent une infraction à la loi.