



Mai 2020

Les discriminations femme - homme dans l'emploi, une porte ouverte pour une plus large prévention des discriminations et des risques psychosociaux

« Là où s'arrête la ségrégation, commence la discrimination. » Sabine Fortino

Table des matières

Introduction p.2

1. La discrimination au travail et dans l'emploi p.6

2. Qu'est-ce que la discrimination ? p.7

3. Les différences en matière de salaire entre les femmes et les hommes, une inégalité sociale à interroger p.9

4. La peur d'être discriminé, un sentiment partagé p.13

5. Comment en sortir ? p.15

Présentation de l'auteur p.18

Introduction

Lorsque que l'on évoque les risques psychosociaux¹, les premiers mots qui nous viennent sont ceux de harcèlement moral et sexuel, harcèlement organisationnel, surcharge de travail, Burn out, mais rarement ceux d'inégalité de traitement ou bien de discrimination. Et pourtant, ceux-ci peuvent aussi avoir des conséquences sur la santé physique et mentale des personnes.

Pour mémoire, le risque psychosocial est associé à :

- des effets et troubles psychologiques (anxiété, trouble du sommeil, état dépressif, irritabilité, trouble de l'humeur, détresse, épuisement, symptômes psychosomatiques, etc.) ;
- des effets et troubles psychophysiologiques et musculosquelettiques (pression artérielle, tension musculaire, etc.) ;
- des problèmes de santé aigus et chroniques (hypertension, ulcère, maladies cardiovasculaires, etc.).

Il convient de préciser que les risques psychosociaux sont multifactoriels et recouvrent à la fois des modes de fonctionnement en corrélation avec l'environnement économique et institutionnel qui peuvent favoriser l'apparition de troubles psychosociaux ainsi que des comportements dégradants envers des personnes.

¹ Nous parlons de risques psychosociaux pour des salariés lorsqu'il existe une probabilité d'apparition de troubles à effets psychologiques, tant individuels que collectifs, ayant pour origine l'environnement professionnel tant interne qu'externe. Le trouble d'origine psychosocial peut être caractérisé par l'apparition, chez une ou plusieurs personnes, de signes plus ou moins perceptibles qui, faute d'attention, peuvent progressivement s'aggraver jusqu'à devenir pathologiques. (« *les RPS ou l'art de brouiller les pistes* » 2019 - Marc Bouchet et Eléonore Zetlaoui)



La discrimination semble oubliée alors qu'au même titre que le harcèlement avec lequel elle se confond parfois, celle-ci est une des causes importantes de la souffrance au travail.

Si l'employeur est tenu envers son salarié d'une obligation de moyens renforcés relative à la protection de sa sécurité physique et mentale (principes généraux de prévention énoncés par les articles **L 4121-1 et suivants du code du travail**), il en est de même en ce qui concerne le respect de la dignité de la personne.

L'absence d'une politique RH et managériale volontariste peut donc favoriser à moyen et long terme des problèmes de cohésion d'équipe, de démotivation voire de conflits et de violences au sein du collectif de travail tant en interne qu'en externe (client).

Pour rappel, les dispositions du code du travail défini dans l'article **L.1121-1**, régissent les droits et obligations des parties engagées dans une relation contractuelle de travail : *« nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché »*. Ces termes définissent les droits à la dignité de la personne au travail. Les doctrines et les définitions juridiques du harcèlement moral et

du harcèlement sexuel² s'y rattachent de manière patente³ .

C'est aussi la raison pour laquelle les principes généraux de prévention des risques psychosociaux trouvent aussi à s'appliquer en ce qui concerne le harcèlement et par la même rejoignent le champ des discriminations définies par l'article **L. 1132-1 du code du travail** : « *interdiction des discriminations en raison notamment des origines : sexe, opinions, mœurs, état de santé, engagement politique ou syndical...* »

En ce sens, les questions qui portent sur l'égalité femme-homme dans l'emploi en matière de rémunération, d'accès à des fonctions et responsabilités réservées aux hommes ainsi qu'en matière de comportement sexiste sont selon nous, une occasion non seulement de lutter contre une violence sociale spécifique mais à travers celle-ci, de

²Harcèlement sexuel

L. 1153-2 : Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire 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 les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

L. 1153-3 : Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

³Champs d'application des harcèlements

L. 1151-1 : définit le champ d'application de la réglementation contre les harcèlements : employeurs de droit privé et personnel des personnes publiques employé dans des conditions de droit privé.

L. 1152-1 : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

L. 1152-2 : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire 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 répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés ».



lutter contre toutes forme de violences sans distinction, ni hiérarchisation et qui relèvent du champ de la discrimination au travail et dans l'emploi.

Pour ce faire, il nous semble nécessaire de définir ce qu'est la discrimination et ses spécificités dans le monde du travail, d'aborder la discrimination genrée femme – homme en tant qu'exemple de recherche d'équité, de montrer que la peur d'être discriminé n'est pas propre au genre féminin-masculin et d'esquisser des pistes de propositions.

Selon nous l'enjeu est de faire de la bataille pour la parité un fer de lance contre toute discrimination.

1. La discrimination au travail et dans l'emploi

Comme évoqué précédemment, la discrimination dans l'emploi renvoie à un principe commun quant à l'application pour tous du droit et du respect de la dignité des personnes.

Pour rappel, l'âge puis le sexisme constituent les premiers motifs déclarés des expériences de discrimination liées au travail. Suivent ensuite l'ensemble d'actes discriminatoires liés à la religion, à l'origine ethnique à l'appartenance sexuelle, à l'état de santé, au handicap et à l'engagement syndical.

C'est ainsi que selon le 11^e baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi publié par le défenseur des droits⁴, une personne sur quatre déclare avoir déjà fait l'objet de propos ou de comportements stigmatisant dans son environnement professionnel ; et 86 % des personnes interrogées rapportent un propos ou un comportement en lien avec un critère précédemment mentionné et expriment avoir également expérimenté une discrimination et/ou une forme de dévalorisation de son travail. Cela touche tant les personnes dans leur emploi que lors de l'accès à l'emploi (le recrutement).

En ce qui concerne la question des rapports femmes - hommes dans le travail, 23 % des femmes disent être confrontées à des attitudes sexistes dans le milieu professionnel. A ce sujet, il est nécessaire de distinguer la question comportementale du sexisme en entreprise de celle de l'égalité en matière de droit d'ordre juridique. Tout comme il est nécessaire de réaffirmer que le harcèlement moral et sexuel est bien une forme de violence discriminante, cela peut s'exprimer tant dans le comportement que dans le non-respect des droits de la personne.

⁴ source et document téléchargeable www.defenseurdesdroits.fr

2. Qu'est-ce que la discrimination ?

« Toute action est juste qui peut faire coexister la liberté de l'arbitre de chacun avec la liberté de tout autre » Emmanuel Kant

Une discrimination est au sens premier une action ou un fait de différencier en vue d'un traitement séparé, des éléments les uns des autres en les identifiant comme distincts. Cela sans qu'il y ait forcément une idée ou une intention de traitement inégalitaire⁵. En ce qui concerne la différence de traitement entre les personnes dans le monde du travail, il s'agit d'un traitement différencié, inégalitaire, appliqué à des personnes sur la base de critères variables et arbitraires.

En matière de doctrine juridique, cela signifie « *traiter de manière défavorable une personne ou un groupe de personne de manière illégitime pour un motif prohibé* »⁶. Par conséquent, il est donc interdit de discriminer une personne ou un groupe de personnes du fait de son être (sexe, origine...) ou de son agir (activité politique ou syndicale...).⁷

Par ailleurs, il convient de différencier deux conceptions de l'égalité en matière de droit collectif et individuel : **l'égalité abstraite et l'égalité concrète.**

⁵ Source Centre National Recherche Textuel et Lexical

⁶ « **Droit des discriminations dans l'emploi et le travail** » Michel Miné - édition Larcier - 2016

⁷(Article 225-1 du Code Pénal) « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques et morales à raison de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leur caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leurs orientations sexuelles, de leur âge, de leur appartenance ou non- appartenance, réelle ou supposée à une ethnie, nation, race, ou religion déterminée. » Pour constater une discrimination, le juge vérifie que la décision contestée a bien été fondée sur la prise en compte délibérée d'un des dix-huit motifs prohibés par le Code Pénal.



L'égalité abstraite suppose qu'une règle doit s'appliquer à l'ensemble des personnes concernées d'une manière identique. Cela induit que doivent être proscrites l'application d'une norme différente à des personnes placées dans la même situation. Par exemple, il est interdit de rémunérer des heures supplémentaires à certains salariés et à d'autres non en fonction du critère de l'âge ou du degré d'ancienneté au sein de l'entreprise. C'est la règle commune issue du code du travail ou de la convention collective, qui doit s'appliquer.

L'égalité concrète quant à elle suppose qu'une norme doit s'appliquer aux personnes concernées en tenant compte de la situation concrète dans laquelle chacun se trouve. Force est de constater que l'on peut « *dans de nombreuses situations discriminer en appliquant à l'inverse une règle commune de la même manière à des personnes dans des situations différentes* »⁸. Pour reprendre Aristote, « *la plus grande des injustices est de traiter également les choses qui sont inégales* ».

A ce titre des primes spécifiques ou des régimes spéciaux catégoriels peuvent se justifier en fonction des conditions et des contraintes de travail qui ont des conséquences avérées sur la santé et la vie sociale des personnes. La question de la prise en compte de la pénibilité du travail de nuit et des horaires décalés (les trois-huit) dans le calcul des annuités de l'assurance retraite ou d'indemnités salariales plus avantageuses en est une illustration.

⁸ « **Droit des discriminations dans l'emploi et le travail** » Michel Miné - édition Larcier - 2016

3. Les différences en matière de salaire entre les femmes et les hommes, une inégalité sociale à interroger

Au-delà des aspects et des principes juridiques, la discrimination est d'abord génératrice de sentiments ou de situation d'injustice. Pour reprendre le philosophe et neurobiologiste Albert Jacquard, « *l'injustice apparaît lorsque nos sociétés accordent arbitrairement un statut meilleur à ceux-ci ou à ceux-là* »⁹.

En ce sens la différence de revenus établis entre les femmes et les hommes est un bon indicateur de ce que peuvent être des traitements inégaux à compétences et à niveau équivalent de responsabilité dans un emploi.

Selon les dernières données de l'observatoire des inégalités¹⁰, il ressort que les salaires des femmes sont en moyenne inférieurs de 25,7 % à ceux des hommes tous temps de travail confondus. Si l'on ne tient compte que des temps complets, en retirant l'effet du temps partiel (9,4 %), l'écart est de 16,3 % et reste par conséquent important. Et au-delà des comparatifs entre temps plein et temps partiel, les équivalences des catégories d'emploi, nous observons également que pour des métiers équivalents les femmes touchent 12,8 % de moins que les hommes.

Bien que cela soit devenu une évidence, il est bon de rappeler qu'un des premiers facteurs explicatifs des inégalités de salaires provient des différences de temps de travail. Les femmes sont en effet quatre fois plus souvent en temps partiel que les hommes ce qui explique que leur montant total de revenu – tous temps de travail confondus – est logiquement inférieur à celui des hommes. De surcroît, le temps de travail des hommes est aussi constitué par les heures supplémentaires qu'ils effectuent plus souvent que les femmes. L'une des origines structurelles relèvent que les femmes

⁹P « Petite philosophie à l'usage des non philosophe » Albert Jacquard – Edition Calman Levy - 1999

¹⁰ Insee -données 2016 – observatoire des inégalités



exercer des professions et dans des secteurs d'activités moins lucratifs que ceux des hommes. Par exemple, les femmes sont très nombreuses dans le secteur des services à la personne quand les hommes sont plus présents dans le secteur du bâtiment¹¹.

Il faut aussi noter que plus on progresse dans l'échelle des salaires, plus l'écart entre les femmes et les hommes est important. Selon les dernières données disponibles (Insee 2015), toujours en équivalent temps plein, les 10 % des femmes les moins bien rémunérées ont un salaire maximum inférieur de 7 % à celui des hommes (1 171 euros contre 1 262 euros). Le salaire minimum des 10 % des femmes les mieux rémunérées est inférieur de 21 % à celui des hommes (soit 3 149 euros pour les femmes contre 3 990 euros pour les hommes). Au niveau médian, les femmes gagnent un salaire inférieur de 13 %, ce qui représente un écart de 256 euros par mois avec leurs homologues masculins.

Ces données ont tendance à battre en brèche certaines idées reçues en prenant en compte la différence entre évolution des revenus et les inégalités au sein des catégories d'emploi en tant que cadre ou non cadre. En effet, les inégalités de salaires entre les sexes sont les plus fortes chez les cadres supérieurs, donc parmi les salaires les plus élevés : les femmes cadres gagnent 21 % de moins que les hommes cadres. À l'inverse, l'écart le plus faible est constaté parmi les employés (- 8 %), une catégorie majoritairement féminine.

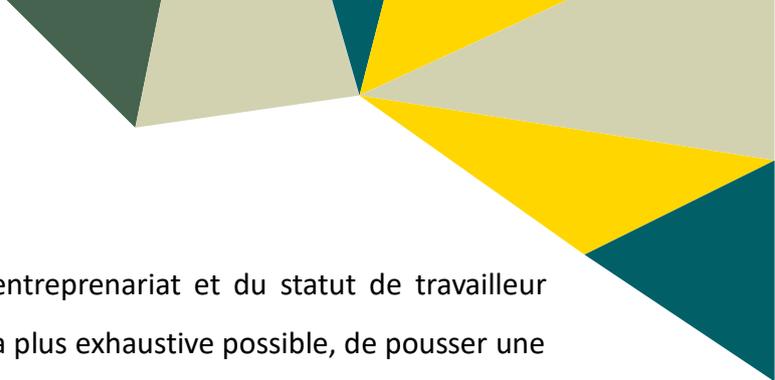
¹¹ Source : ministère du Travail - Données 2012 - © Observatoire des inégalités

Salaires nets mensuels selon le sexe et la catégorie sociale			
Unité : euros			
	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadres supérieurs	4 377	3 477	4 060
Professions intermédiaires	2 396	2 055	2 241
Employés	1 681	1 549	1 590
Ouvriers	1 731	1 441	1 681
Ensemble	2 431	1 968	2 238
Écart ouvriers/cadres (en euros)	2 646	2 036	2 379
Écart ouvriers/cadres (en %)	- 60	- 59	- 59

Source : Insee – Données 2016 – © Observatoire des inégalités

Si une approche culturelle et sociologique apporte un éclairage sur une réalité d'ordre sociétal, il convient également d'y apporter une analyse sociale et économique qui tienne compte de la taille des entreprises et de leur chiffre d'affaire ainsi que les discriminations qui existent en amont de la fixation des salaires, à savoir les origines sociales, les parcours scolaires, le choix du temps de travail, du secteur d'emploi, etc.

D'autre part, l'ensemble de ces indicateurs bruts en matière de différence salariale entre les femmes et les hommes, aussi révélateur soit-il, donne un aperçu pourtant incomplet de la situation.



En effet, avec le développement de l'auto-entrepreneuriat et du statut de travailleur individuel, il serait utile afin d'avoir une vue la plus exhaustive possible, de pousser une analyse des disparités des rétributions financières, selon si on est une femme ou un homme qui travaille à son compte.

Tout comme cela peut permettre de pouvoir identifier si les inégalités de revenus sont plus importantes selon qu'on soit une femme salariée ou qu'on soit une femme qui travaille à son compte.

4. La peur d'être discriminé, un sentiment partagé

Être discriminé au travail est une crainte partagée que l'on soit un homme ou une femme. Cependant, il convient de noter que selon le genre, cette crainte ne porte pas sur les mêmes types de discrimination. Selon une étude TNS Sofres « **perception de l'égalité des chances** » pour le compte du Medef publiée le 18 octobre 2019, un salarié sur deux a peur d'être discriminé au travail.

52% des salariés redoutent une discrimination contre 55% en 2016. Cela montre une amélioration mais ce chiffre reste néanmoins élevé. Avec un différentiel de 8 points, cette peur demeure plus forte chez les femmes (56%) que chez les hommes (48%). Les craintes d'une discrimination potentielle varient : pour les femmes, il s'agit de l'âge (35%), le genre (28%), l'apparence physique (21%) et la situation familiale (17%) ; pour les hommes, l'âge (32%), le niveau d'étude (20%) et les opinions politiques (13%).

A cela s'ajoutent les craintes liées à l'origine ethnique, qui est toujours le premier motif de plainte pour discrimination au travail, d'après le rapport annuel du Défenseur des droits. Plus de 10 ans après les promesses de la Charte de la diversité, cette problématique réelle reste le parent pauvre des politiques de ressources humaines notamment en matière de recrutement.

"Perception des salariés ne veut pas dire réalité de faits, c'est ce qu'ils ressentent vis-à-vis de l'égalité des chances en entreprise", précise Laurent Depond, président du Comité Diversité du Medef. Néanmoins, cela révèle des craintes et des peurs fortes dans un contexte du monde de l'emploi de plus en plus précaire pour nombre de personnes indépendamment de leurs niveaux de compétences et de leurs expériences professionnelles.

Autre chiffre préoccupant, Marielle Chappuis, Responsable des études du Défenseur des droits a présenté les résultats du 12e Baromètre de la perception des discriminations



dans l'emploi qui montrent un autre phénomène peu évoqué dans le débat d'idées et de réflexions. A savoir que la discrimination d'ordre syndicale toucherait 46% des personnes syndiquées. La peur d'être discriminé en raison de son appartenance syndicale dissuaderait 35% de la population active d'adhérer à une organisation syndicale. Parmi les formes de discriminations en raison d'une activité syndicale ou de représentation du personnel, on observe l'absence d'évolution de carrière, la dégradation du climat de travail et des conditions de travail, l'absence d'augmentation salariale.

A l'heure de la nécessité de lutter contre la discrimination sous toutes ses formes et d'appliquer l'égalité de droit entre les femmes et les hommes dans l'emploi notamment en s'appuyant sur le dialogue social et les représentants du personnel, cela interroge sur la capacité d'un changement de paradigme à la fois moral et éthique.

En effet, comment organiser une montée en puissance de la réduction des discriminations dans l'emploi si certains acteurs nécessaires au changement sont eux même discriminés ? De la même manière comment, au sein même des organisations syndicales de salariés ainsi que celles des employeurs, des pratiques ou des usages discriminants existants sont appréhendés et combattus ?

5. Comment en sortir ?

La problématique de l'égalité dans l'emploi entre les femmes et les hommes est un sujet majeur qu'il est essentiel de résoudre. Mais elle renvoie aussi à l'impression d'une société discriminante dans son ensemble qui peut toucher tout individu à un moment de sa vie professionnelle.

Le mouvement d'émancipation qu'est le féminisme révèle également, de notre point de vue, un désir profond de l'idéal égalitaire et d'une demande d'équité qui recouvre toutes les formes de discriminations sans distinction. En fonction des catégories et types de discriminations, les réponses et les actions à mettre en œuvre ne sont pas les mêmes. D'où la nécessité de bien les identifier et de les circonscrire en les intégrant, selon nous, dans une approche sociale, juridique, anthropologique, ethnologique, culturelle et politique.

La mise en œuvre d'actions circonstanciées qui relèvent des principes de la discrimination directe¹² et de la discrimination positive pour certaines fonctions et certains secteurs d'activité tels que la parité femme-homme par exemple, nous semble être efficient. Cependant et afin d'éviter un renforcement des stigmatisations essentialistes (genre, ethnique, âge...) et autres biais cognitifs interculturels, toute action de discrimination positive doit être provisoire et tenir compte également des inégalités sociales et du milieu d'origine des individus.

¹² On parle de **discrimination directe** lorsque l'on utilise un critère pour justifier une différence de traitement. Une discrimination directe qui rompt le principe d'égalité en droit ne peut être justifiées sauf dans le cas de dérogations exceptionnelles et qui prend appui sur un critère, de manière licite, et uniquement quand le critère constitue une exigence professionnelle véritable et déterminante. Seul compte le résultat. L'actualité récente avec l'état d'urgence sanitaire qui définit des exceptions pour certains métier et secteurs d'activités en est une illustration.



En effet, les origines et parcours sociaux ont aussi une influence sur les comportements de soumission ou d'émancipation des individus. A ce titre, il semble utile pour une réflexion qui souhaite agir contre les mécanismes de domination d'un groupe sur un autre, de se réappropriier le terme "habitus" qui définit en sociologie des manières d'être et de comportements, communs à toutes les personnes d'un même groupe social, et qui sont obtenues et intériorisées par l'éducation et la classe sociale dont chacun est issu.

Selon le sociologue Pierre Bourdieu, nos orientations, nos stratégies et nos goûts individuels sont des variantes de nos "habitus de classe". Cependant et contrairement aux idées reçues, la théorie de l'habitus n'est pas déterministe. La manière dont l'habitus se manifeste en chacun d'entre nous est en partie imprévisible et diverse.

Par conséquent, il ne s'agit pas de faire preuve d'un fatalisme social car la culture n'est pas automatique et figée : elle a une histoire qui chemine, qui se défait et se fait. Pour citer Sartre : *"L'important n'est pas ce que l'on fait de nous, mais ce que nous faisons nous-même de ce qu'on a fait de nous"*.

Malgré cela, des modalités de mise en œuvre des congés de paternité équivalente à celle des congés maternité nous semblent par exemple, être une des actions qui s'inscrivent dans le principe de l'égalité dite abstraite et avec des effets sociaux et culturel tant dans la cellule familiale que dans la cellule professionnelle. Des politiques RH en termes de réflexion d'aménagement de l'organisation du travail dans les entreprises qui anticipent ce type de changement doivent pouvoir être menées dans le cadre de conduite du changement.

Car c'est bien d'une évolution conséquente et d'un changement de paradigme des politiques RH portant sur l'organisation et la structure des entreprises dont il s'agit. Au-delà des questions morales et de santé publique, les conflits ouverts ou larvés à répétition, les comportements et propos relevant de la discrimination et du



harcèlement, le ressentis d'une injustice ont des conséquences sur le collectif de travail et sur l'efficacité de l'activité d'une structure, d'un service ou d'une entreprise.

C'est la raison pour laquelle, la prévention des risques psycho-sociaux intégrant de manière plus significative les aspects liés à toutes les formes de discrimination est essentielle notamment par des formations et des accompagnements (coaching interculturel, co-développement professionnel et analyse de pratiques...) aux entreprises qui permettent d'aborder ces problématiques sur un plan juridique, organisationnel ; mais aussi interculturel afin d'agir sur les biais cognitifs et comportementaux des personnes et des organisations.

Les approches managériales et de ressources humaines doivent également pouvoir évoluer en associant une éthique dite morale avec une éthique pragmatique afin de limiter les excès de chasse aux sorcières et la dégradation des relations interpersonnelles au sein des collectifs de travail.

Il en va tant de la santé et de l'équilibre des personnes que de la bonne santé économique des entreprises. Et si plus d'égalité et de respect de la dignité des personnes devenait le leitmotiv social et de prévention des risques professionnels des entreprises du 21e siècle ?

Présentation de l'auteur



www.marc-bouchet.com

Ayant occupé des fonctions de direction, d'administration pendant près de 20 ans dans le secteur de la culture et de l'événementiel, Marc Bouchet est coach certifié et consultant en organisation et en ressources humaines.

Référencé par la Direccte en qualité d'intervenant en prévention des risques professionnel (IPRP) au sein du cabinet PK Consultants, il intervient également en tant que consultant expert sur des problématiques organisationnelles en lien avec la prévention des risques psychosociaux.

Par l'entremise de dispositif local d'accompagnement (DLA) ou de ressources humaines mis en place par des OPCO (AFDAS, Uniformation...), il a accompagné depuis 2012 plus de 80 TPE/PME et structures associatives sur des thématiques telles que la stratégie, le management d'équipe, le changement des organisations, la régulation de conflit et le développement des compétences.

Par ailleurs, il enseigne l'éthique et la déontologie du consultant auprès de psychologues et ergonomes du travail master 2 à l'Université de Nanterre.