

Vous êtes délégué.e du personnel ou représentant.e syndical.e,
représentant.e du personnel au CHSCT :

QUE FAIRE CONTRE LE SEXISME ?

EXERCER SA VIGILANCE À L'ÉGARD DES PROPOS, COMPORTEMENTS ET AGISSEMENTS À CARACTÈRE SEXISTE

Se former à repérer les différentes manifestations du sexisme ordinaire

Être formé.e aux enjeux de l'égalité femmes-hommes et stéréotypes sexistes permet d'être en mesure de repérer les situations d'agissement sexiste et d'agir efficacement auprès des salarié.e.s

Avoir une oreille attentive

Lorsqu'un.e salarié.e vous alerte sur une situation d'agissement sexiste, il est très important d'avoir une oreille attentive. Les agissements sexistes, même mineurs, en apparence, constituent un « stresseur » susceptibles d'avoir des répercussions grave sur la santé et la performance de la personne au travail.

INVITER LE/LA SALARIÉ.E À SAISIR LA MÉDECINE DU TRAVAIL ET À CONSULTER SON MÉDECIN TRAITANT

Il est très important si vous constatez que le/la salarié.e est en souffrance de l'inviter à s'adresser à la médecine du travail ou de l'orienter vers une structure spécialisée de souffrance au travail afin qu'il/elle puisse parler de sa situation à un.e professionnel.le de santé et, le cas échéant, disposer de certificats médicaux en cas d'atteinte à la santé physique ou mentale.

EXERCER VOTRE DROIT D'ALERTE

Attention : ce droit ne peut être exercé que par les délégué.e.s du personnel

Lorsqu'un.e délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un.e salarié.e, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles, injustifiée et disproportionnée, du fait d'agissement sexiste, il/elle peut saisir l'employeur.euse afin qu'il/elle procède à une enquête.

PORTER LA QUESTION DE L'INTERDICTION DE TOUT AGISSEMENT DEVANT LE CHSCT

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. A ce titre, celui-ci peut, dès lors que les agissements sexistes constituent indéniablement un risque professionnel pour les salarié.e.s, proposer des actions de prévention en la matière et questionner employeur.euse sur des pratiques constitutives d'un agissement sexiste (L.4612-3 CT).

INVITER LE/LA SALARIÉ.E À CONSERVER, RASSEMBLER TOUS LES DOCUMENTS ET ÉLÉMENTS (ÉCHANGES DE MAILS, POST-IT) RELATIFS À TOUT AGISSEMENT SEXISTE

En la matière, il est important que le/la salarié.e recueille tout élément de fait susceptible de présumer qu'il/elle est victime d'agissement sexiste

EXERCER, LE CAS ÉCHÉANT, UNE ACTION « DE SUBSTITUTION » EN FAVEUR DU OU DE LA SALARIÉ.E EN JUSTICE

Bien que ce moyen d'action soit peu utilisé, le syndicat peut exercer les actions individuelles des membres de la profession dans certains cas, notamment en matière de discrimination liée au sexe (qui inclut tout agissement sexiste) et d'égalité entre les femmes et les hommes.