

Un salarié sur deux en a entendu au moins une au cours des 12 derniers mois. Au travail, on ne peut pourtant pas se permettre de tout dire sous prétexte d'humour. Les jeunes n'hésitent plus à exprimer leur malaise face aux plaisanteries salaces ou déplacées de leurs collègues. D'autant qu'elles sont interdites par la loi.

Les propos égrillards ne sont plus tolérés en entreprise.

## BLAGUES SEXISTES

# « Ce n'est plus possible, ça ne passe plus »

CHARLOTTE ROBINET  
AVEC FLORENCE HUBIN

« **VOUS CONNAISSEZ** la différence entre une soucoupe volante et une femme intelligente ? Non ? Eh bien y en a pas... parce que, dans les deux cas, on en parle beaucoup et on n'en a jamais vues... » Citée lors d'une formation sur le sexisme en entreprise, cette blague aurait pu être lancée par l'un de vos collègues. Elle vous aurait peut-être fait rire. Ou au contraire, mis mal à l'aise... Juliette, pétillante trentenaire qui travaille dans une agence de graphisme parisienne, penche clairement vers cette deuxième option : « Ce n'est plus possible ce type d'humour, ça ne passe plus... »

Et pourtant si. Dans l'open space comme sur les lieux de production, il reste encore assez ancré dans les habitudes. C'est le constat fait par Jean-Christophe Villette, psy-

chologue du travail et fondateur du cabinet Ekilibre. Selon le premier baromètre qu'il vient de lancer avec l'institut de sondage OpinionWay, et qui sera publié ce mois-ci, « un salarié sur deux (47 %) déclare avoir entendu des blagues à connotation sexuelle au cours des 12 derniers mois »... dont 1 sur 10 « au moins une fois par semaine ».

**« Ce que certains trouvent humoristique peut être humiliant pour d'autres »**

Cela peut être « une femme qui rentre pour prendre une tasse de thé et son collègue qui lui lance en plaisantant : Ah, tu as enfin trouvé ta place ! La cuisine », observe Vanessa Marcié, dirigeante du cabinet de conseil Leading with humor. « Ou à la fin d'un meeting, le directeur qui lance en souriant à une participante : Oh, vous n'êtes pas qu'un joli visage alors ». Une

réflexion à laquelle a déjà eu droit Elise lors de son arrivée chez son employeur, dans le secteur de la santé : « J'ai souri mais je l'ai regretté, j'aurais dû répondre », soupire-t-elle. Car même si « elles relèvent plus de l'habitude ou du réflexe que de manœuvres volontairement hostiles », précise la psychologue du travail Noémie Le Menn, ces boutades peuvent être vécues comme des offenses. Ou un moyen de « contribuer à dévaluer les compétences de la personne visée ». « Et ce n'est pas un fait générationnel réservé aux vieux messieurs. Sexistes, on l'est tous ou toutes plus ou moins car on baigne dedans », souligne la coach, qui organise des ateliers en entreprise pour faire comprendre en quoi des traits d'humour peuvent susciter le malaise.

« Ce que certains trouvent humoristique peut être blessant et humiliant pour

d'autres », résume Arnaud Gilberton. Le fondateur du cabinet de conseil Idoko évoque « un vrai changement culturel en cours », avec « une augmentation des remontées auprès des services de ressources humaines ». « Le niveau de sensibilité des salariés à des propos hier encore tolérés a beaucoup augmenté. Notamment chez les moins de 35 ans, beaucoup plus prompts à dénoncer des comportements qui leur paraissent inappropriés », précise le spécialiste des ressources humaines.

**« C'est devenu ringard »**

Si les femmes sont le plus souvent concernées, elles ne sont pas les seules. Le sexisme, ce peut être aussi « un salarié qui s'entend dire : Tu devrais t'inscrire dans une salle de gym, pour ressembler à un homme, un vrai ! », précise le ministère du Travail dans un guide en ligne. Le

psychologue social François Duverne se souvient d'une de ses interventions « au sein d'une clinique où chacun des professionnels était affublé d'un surnom (la grosse, la folle, la tapette...). Pendant des années, cela n'a pas posé de problème, jusqu'au jour où la situation est devenue insupportable pour l'une des collaboratrices qui a exprimé son mal-être ».

Selon le baromètre Ekilibre-OpinionWay, 82 % des employés interrogés « se sentent libres de condamner d'éventuels propos à caractères sexistes ou sexuels ». Mais un tiers (32 %) de ceux qui ont entendu une blague sexiste au cours de l'année passée n'a pas réagi parce qu'ils ou elles « ont le sentiment que cela n'aurait servi à rien ».

« C'est tellement lourd, ce type d'humour, que c'est devenu ringard », balaye Alice, qui travaille au service marketing d'une start-up où les équipes se sentent « naturellement sensibilisées à cette question ». Une impression qui ne fait toutefois pas encore l'unanimité dans l'univers parfois décomplexé du travail. « Certains peuvent mal vivre le fait qu'on ne peut plus rire de tout », exprime Jean-Christophe Villette. Lorsqu'un de leurs collègues est mis en cause, « il n'est pas rare de voir des personnes, y compris des fem-

« Le niveau de sensibilité des salariés à des propos hier encore tolérés a beaucoup augmenté, notamment chez les moins de 35 ans »

ARNAUD GILBERTON,  
FONDATEUR DU CABINET  
DE CONSEIL IDOKO

## Les avocats très sollicités pour combattre ces agissements

VIRGINIE DE KERAUTEM

**EN JUILLET**, quand une salariée de 35 ans appelle Arthur Bouchat, avocat spécialisé en droit du travail au barreau de Paris et associé du cabinet Narval, elle est en arrêt maladie. La jeune femme cherche à attaquer son employeur pour harcèlement sexuel. Dans les faits, tout a commencé par des agissements sexistes, également répréhensibles. « Elle aurait pu agir avant », soulève l'avocat. En effet, depuis 2015, le législateur a inscrit les agissements sexistes à l'article L1142-2-1 du Code du travail et les définit « 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 ». Une définition reprise par le Code pénal en 2018 sous la qualification d'outrage sexiste (article 622-1).

Entre-temps, en 2017, la cour d'Appel d'Orléans est allée plus loin. En plus de recourir à la notion de « harcèlement sexuel d'ambiance

ou environnemental » pour accorder une indemnisation à une salariée, les juges ont caractérisé une situation où « sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables. »

### Agir et alerter en amont

Un contexte dont osent se plaindre de plus en plus de femmes et qui les pousse à solliciter des avocats en droit du travail. « Ces problématiques sont rencontrées de plus en plus souvent, note Adrien Thomas-Derevoige, avocat au barreau de Paris et associé au cabinet BTB. Les générations de trentenaires sont plus réceptives et davantage aptes à s'en plaindre. » Quant aux hommes qui le sollicitent, c'est parce qu'ils sont pour leur part licenciés après des agissements sexistes. « Ils le vivent comme une injustice et comprennent d'autant moins que cela était, avant, communément admis et souvent assez banal dans certains milieux professionnels comme la restauration

ou les ateliers » explique ce dernier.

Très subjectifs, ces agissements s'apparentent à « des remarques déplacées créant une ambiance délétère et un état d'anxiété », résume maître Bouchat. Mais « le gros problème », ce sont les preuves. Il s'agit souvent d'échanges verbaux très fugaces, là où les juges réclament des écrits. Mails, textos, groupes de discussion, témoignages de salariés... « Il faut tout conserver, recommandent les deux avocats. Encore mieux : alerter soit son supérieur, soit les DRH, avec un e-mail étoffé décrivant ce qui se passe. »

### Déceler l'intention

« Pour se défendre, beaucoup d'employeurs ont pour réflexe d'invoquer *juste des blagues grivoises*, relève maître Bouchat. Ils oublient leur obligation de veiller à la santé et la sécurité de leurs travailleurs ». Or, des propos dégradants, des blagues inappropriées, une ambiance machiste où tout le monde parle de ses pratiques sexuelles, fait des remarques sur la tenue des sala-



Les victimes peuvent solliciter des avocats en droit du travail.

riées, comme dans l'entreprise dans laquelle travaille la cliente d'Arthur Bouchat, ont un impact sur sa santé. Là-bas, décrit l'avocat, « les femmes l'acceptent, baissent la tête. Pour ne pas être mise à l'écart, ma cliente fait semblant de tolérer tout ça, mais elle s'est sentie de plus en plus paralysée et l'anxiété est montée. »

« Il faut déceler l'intention », décrypte maître Thomas-Derevoige. « Est-ce que je risque de blesser quelqu'un ? » renchérit son confrère. Parfois, cela rentre dans une relation amicale. Alors, aux oubliettes le classique « Bonjour ma belle, ça va ? » « Ça ne passe plus », lâche Arthur Bouchat pour

qui un changement de normes est survenu. L'entreprise peut être formée sur les bonnes pratiques, insiste Adrien Thomas-Derevoige.

En attendant, afin d'éviter que son image soit écornée, elle privilégie souvent l'accord amiable. « L'issue pour les plaignantes est alors une rupture du contrat de travail, comme si c'était un licenciement abusif, et une réparation du préjudice avec versement d'indemnités », explique Arthur Bouchat. Sinon, les affaires passent devant le conseil de prud'hommes. « très frileux », regrettent les deux avocats, à prononcer des condamnations pour harcèlement ou agissements sexistes.

mes, prendre sa défense en disant *Il est très gentil, il ne ferait pas de mal à une mouche, je ne vois pas pourquoi on l'embête sur ce sujet* », résume le psychologue.

Le débat ne relève pourtant pas seulement d'une question éthique ou morale : même sous forme de blague, le sexisme « est interdit en entreprise », rappelle Arnaud Gilberton. « Auparavant, des actes étaient considérés comme sexistes s'ils étaient commis dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles. Désormais, cette notion est étendue à ceux qui créent un « environnement offensant, hostile, dégradant ou humiliant », résume Jean-Christophe Villette. Les propos obscènes ou plus légers en font partie. « Et le caractère dirigé contre une personne n'a même plus besoin d'être démontré », précise le dirigeant d'Ekilibre depuis que la Cour d'appel d'Orléans (Loiret) a pour la première fois, en 2017, utilisé le qualificatif de « harcèlement sexuel d'ambiance » (lire ci-contre).

La loi sur la santé au travail du 2 août 2021, applicable au 31 mars 2022, va plus loin puisqu'elle prévoit que « les propos ou comportements à connotation sexiste répétés » sont susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel donc pénalisés... « Au travail on ne peut pas rire de tout », conclut Noémie Le Menn.

## LES CHIFFRES CLÉS

**47%** des salariés déclarent avoir entendu des « blagues » à connotation sexuelles au cours des 12 derniers mois dans le cadre de leur travail

**60%** ont pu réagir ou s'exprimer sur le moment

**52%** déclarent que cela n'a eu aucune conséquence et qu'ils ont poursuivi leur travail normalement

**82%** se sentent libres de condamner d'éventuels propos à caractères sexistes ou sexuels.

Source : Observatoire Ekilibre - OpinionWay des violences sexuelles et sexistes au travail. Étude en ligne auprès de 1 009 salariés du public et du privé du 21 février au 2 mars 2022. Méthode des quotas.

## Comment réagir à une plaisanterie douteuse

« **TU SAIS** quelle est la différence entre un répondeur et toi ? Lui au moins il retient les messages... », rigole-t-il. Sa nouvelle boutade lancée à la cantonade, le collègue de Chantal la fixe droit du regard pour guetter sa réaction. « Allez, c'est drôle, fais pas ta blonde ! ». Mal à l'aise, Chantal ne sait pas quelle attitude adopter. Rire d'un air faussement décontracté ? Traiter l'auteur de misogynie ? Ou amener l'open space avec une réplique agressive bien sentie ?

« Le problème de ce type de réflexions c'est qu'elles mettent les femmes – le plus souvent visées par les plaisanteries déplacées – dans une double contrainte : si elles rient, cela sous-entend qu'elles sont d'accord avec le message dévalorisant qui est véhiculé. Si elles s'insurgent, elles sont mises au ban et taxées de manque d'humour », analyse la psychologue du travail Noémie Le Menn.

### Ne pas rire

Comment réagir alors à ce type de réflexion ? D'abord... en ne riant pas, conseille la coach, autrice du livre « Libérez-vous des réflexes sexistes au travail » (Dunod). « On ne se force jamais à rire

quand on n'a pas envie », insiste Noémie Le Menn.

Mais pas question pour Chantal de rester muette pour autant. Dans cette situation, « le pire est de ne rien dire et de prendre sur soi », analyse Vanessa Marcié. Or, pour la fondatrice de Leading with humour, un cabinet de conseil en leadership et en accompagnement de carrière, « l'humour enlève souvent à celle qui est visée toute capacité d'agir, par peur qu'on lui reproche de ne pas en avoir, à la différence d'une agression verbale, où tout le monde trouve légitime de se défendre ».

Vous ne savez pas quoi rétorquer à une réflexion grivoise ? « Convoquez l'intelligence de l'interlocuteur en lui demandant de répéter ses propos », poursuit Noémie Le Menn. Sans agressivité, il s'agit de l'inviter à réfléchir. « Il va probablement se rendre compte qu'il est en train de dire une bêtise ».

### Préparer des reparties

Une autre « tactique simple consiste à détourner la conversation », ajoute Vanessa Marcié. « Vous pouvez très bien souligner que vous préférez rire d'autres sujets et enchaîner sur une autre blague, non sexiste, il en

existe plein », abonde Noémie Le Menn.

Cela peut demander un peu de préparation. Pour avoir le sens de la repartie, il ne faut pas hésiter à « s'entraîner », souligne Vanessa Marcié. « Par exemple, en s'appropriant une réponse pour différentes circonstances. On peut s'inspirer de répliques trouvées sur Internet, en lien avec sa propre personnalité ». L'objectif est de « construire la confiance nécessaire pour répondre à celui qui se croit drôle. Si on arrive à le remet-

tre à sa place, il va arrêter ». Face à une blague maladroitte, la spécialiste ne conseille pas d'aller directement se plaindre aux ressources humaines, sous peine de dégrader les relations avec ses collègues. « Il y a un risque d'escalade », alerte Vanessa Marcié. Mais l'option peut être envisagée en cas d'agissements répétés, ou si le malaise s'installe durablement pour Chantal. Car la loi protège désormais toute victime de « propos à connotation sexiste répétés ».

F.H. E.T.C.R.



Face aux plaisanteries déplacées, il ne faut pas rester muette car, selon les spécialistes, le pire est de prendre sur soi en silence.