

LIBÉREZ
votre entreprise du sexisme

Votre guide pour une organisation vraiment inclusive

COMPRENDRE | SE TESTER | AGIR

JUMP

SOLUTIONS FOR EQUALITY AT WORK

Avec le soutien de RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

MODE D'EMPLOI

À qui ce guide est-il destiné ?

Il s'adresse aux **gestionnaires de talents et aux dirigeant.e.s d'organisations.** Informatif, concret et riche en solutions, il vous donne des outils pratiques pour lutter contre le sexisme au travail.

Ce qu'il n'est pas

- Un guide d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Un manuel pour se libérer du sexisme à titre individuel en tant que victime ou auteur.e

SOMMAIRE

LIVRET **COMPRENDRE**

I CONVAINCRE VOTRE DIRECTION D'AGIR P.5

II REPÈRES ET DÉFINITIONS P.9

III SACHEZ IDENTIFIER LE SEXISME ORDINAIRE AU TRAVAIL P.15

IV DÉBUSQUEZ VOTRE ENNEMI : LES STÉRÉOTYPES ET LES BIAIS INCONSCIENTS P.20

FICHES **SE TESTER : OÙ EN ÊTES-VOUS AVEC LE SEXISME ?**

1 QUICK SCAN À DESTINATION DES DIRIGEANT.E.S ET DES RH P.27

2 QUICK SCAN À DESTINATION DES MANAGERS DE PROXIMITÉ P.31

FICHES **AGIR**

3 DIRIGEANT.E.S ET RH, VOTRE CHECK-LIST POUR IMPULSER UN PLAN DE LUTTE CONTRE LE SEXISME P.33

4 RINGARDISEZ LE SEXISME : LE RÔLE DÉTERMINANT DES MANAGERS DE PROXIMITÉ P.41

5 LES PARTENAIRES SOCIAUX: VOS ALLIÉS P.45

6 AFFIRMEZ VOTRE SOUTIEN AUX VICTIMES ET AUX TÉMOINS P.47

7 APPRENEZ À CONNAÎTRE LES LOIS QUI COMBATTENT LE SEXISME P.51

8 DÉCOUVREZ LES BONNES PRATIQUES EN ENTREPRISE P.55

- **Editrice responsable** — **Isabella Lenarduzzi,** fondatrice et directrice générale de JUMP
- **Autrice et coordination graphique** — **Marlies Demeulandre**, journaliste, réalisatrice et autrice
  A publié de nombreux ouvrages grand public ou professionnels sur les enjeux de genre et d'égalité entre les femmes et les hommes.
- **Comité éditorial** — **Françoise Goffinet**, sociologue et experte en genre
  Corinne Hirsch, co-fondatrice et administratrice du Laboratoire de l'égalité, dirigeante de AEQUISO
  Dirk Van Gerven, ancien bâtonnier du barreau de Bruxelles et avocat-associé, NautaDutilh
  Jean-Michel Monnot, expert en égalité et diversité et fondateur de All Inclusive!
  Claire Godding, directrice Diversité & Inclusion, BNP Paribas Fortis
  Marie Allibert, coordinatrice générale de JUMP France
  Sara Goyens, experte en diversité et inclusion, consultante JUMP
- **Conseiller juridique** — **Amaury Mechelynck**, avocat NautaDutilh
- **Coordination** — **Stéphanie Tinel**, JUMP

Ce guide est gratuit grâce à notre partenaire public et au mécénat de compétences de tou.te.s les membres du comité éditorial et du bureau d'avocat.e.s Nautadutilh.

Remarque
Un ouvrage voulant lutter contre les méfaits du sexisme et des stéréotypes de genre doit aussi mettre toute l'attention nécessaire à la façon dont il est écrit. **Nous avons donc favorisé le langage dit « neutre » ou épicène** en veillant, autant que possible, à féminiser les titres et fonctions, à privilégier les mots neutres et à utiliser le point médian qui permet de marquer aussi bien le féminin que le masculin (ex: chef.fe, directeur.rice).

Claire Godding,

DIRECTRICE DIVERSITÉ & INCLUSION,
BNP PARIBAS FORTIS



Comme de petites vagues usent progressivement les rochers, qui parfois finalement se fissurent et s'effondrent, ainsi la violence de propos insignifiants, souvent pourtant bienveillants, parfois se voulant drôles - répétés régulièrement, peut briser l'ambition d'une femme – ou parfois d'un homme.
Aborder le sexisme sur le lieu du travail est un défi en plusieurs étapes – selon le degré de maturité et de respect dans la culture de l'organisation.

Dans un premier temps il faudra parfois simplement mettre en place les bases d'un respect de chacune et de chacun. Dans certaines entreprises ce respect de base est déjà présent, et dès lors, y aborder le sexisme sereinement sera directement possible.

Libérer la parole – toujours avec respect et dans un cadre protégé – celle des femmes - et des hommes - qui se sentent à l'étroit, enfermés dans des rôles qu'on leur définit, va permettre à chacune et à chacun de gagner en confiance en soi, en engagement, et donc en performance.
C'est une vraie chance de pouvoir amener une approche du sexisme dans son entreprise.
N'ayez pas peur d'ouvrir le débat. Apprenez de l'expérience d'autres entreprises, sans pointer du doigt, sans accuser, entamez simplement la conversation.

Dirk Van Gerven,

ANCIEN BÂTONNIER DU BARREAU DE BRUXELLES ET AVOCAT-ASSOCIÉ,
NAUTADUTILH



Le sexisme dans l'entreprise décourage de nombreuses femmes. Pour cette raison, elles travaillent à contrecœur, n'ambitionnent pas de promotion et quittent rapidement la société.

L'employeur.euse qui a investi du temps et de l'argent en ses collaboratrices voit son investissement perdu. De plus, le marché du travail étant composé pour moitié de candidates de qualité, le vivier de talents potentiels diminue ainsi de moitié. L'employeur.euse sera obligé.e d'engager des hommes moins bons, car la moitié des meilleurs candidats (les femmes) sera perdue.

Mais avant de finalement déserter l'entreprise, les collègues féminines perdent tout leur désir de se dépasser. Chaque jour, elles doivent consacrer une partie importante de leur énergie à la résistance aux remarques sexistes et à se convaincre qu'elles ont malgré tout leur place dans l'entreprise. Imaginez qu'elles puissent convertir toute cette énergie négative en énergie positive! Quelle valeur ajoutée cela ne créerait-il pas pour leur employeur.euse!

Le sexisme affecte la réputation de l'entreprise. Les meilleures candidates choisiront un.e concurrent.e qui combat le sexisme.

En bref, autant de bonnes raisons économiques, en plus de l'aspect purement humain, pour vous convaincre d'éliminer le sexisme de votre entreprise. Votre société sera bien plus efficace car vos collaboratrices viendront y travailler avec plaisir et avec une énergie immense.

VOUS VOULEZ DIFFUSER CE GUIDE *AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE OU AUPRÈS D'AUTRES ORGANISATIONS ?*

VOUS VOULEZ ***SENSIBILISER VOTRE ENTREPRISE AU SEXISME*** *EN APPOSANT NOTRE SÉRIE D'AFFICHES DANS VOS LOCAUX ?*

Contactez-nous et nous vous enverrons les documents demandés dans la mesure de nos possibilités.

Le guide et les affiches sont également téléchargeables gratuitement sur notre site:
www.jump.eu.com/ressources ou sur www.stopausexisme.eu/outils

Vous voulez continuer l'aventure vers un monde du travail plus inclusif ?

Abonnez-vous gratuitement à la **newsletter mensuelle de JUMP** pour recevoir nos réflexions et les meilleurs articles internationaux sur l'égalité professionnelle.

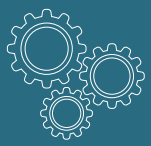
Et restons connecté.e.s !

facebook.com/jumpequality @JumpEquality linkedin.com/groups/71498 **info@jump.eu.com**

VOUS VOULEZ ALLER PLUS LOIN ? *JUMP VOUS PROPOSE SES SOLUTIONS :*

- **Conférences de sensibilisation** sur les enjeux du sexisme ou plus globalement ceux de l'égalité professionnelle
- **Formations** des dirigeant.e.s et managers aux biais inconscients, à la mise en place d'actions contre les comportements inacceptables et bien d'autres sujets
- **Ateliers** pour femmes « Comment répondre au sexisme »
- **Formations** pour femmes et hommes sur le leadership inclusif
- **Diagnostic et enquête** auprès de vos salarié.e.s pour mesurer le degré d'inclusion de votre culture d'entreprise et construire un plan d'action adapté
- **Accompagnement** pour communiquer et atteindre vos objectifs de mixité

- Plus d'informations sur : www.jump.eu.com/academy et www.jump.eu.com/consulting
  Pour recevoir une proposition : info@jump.eu.com



COMPRENDRE

- *Comment convaincre votre direction d'agir*
- *Repères et définitions*
- *Sachez identifier le sexisme ordinaire au travail*
- *Débusquez votre ennemi : les stéréotypes et les biais inconscients*

LIBÉREZ
votre entreprise du sexisme

JUMP

SOLUTIONS FOR EQUALITY AT WORK

COMMENT CONVAINCRE VOTRE DIRECTION D'AGIR

I

Préambule indispensable et déculpabilisant

Le sexisme, mais qu'est-ce donc que ce mot que l'on entend désormais prononcé partout ? Certes, vous devinez ce qu'il recouvre, mais vous ne savez pas parfaitement le définir. Surtout, vous mesurez mal les dangers réels qu'il représente pour votre organisation.

Rien de plus normal. Le sexisme est complexe. Le sexisme est diffus. Le sexisme avance souvent masqué.

JUMP en a pris le pouls en 2016, en menant une grande enquête européenne avec plus de 3.000 répondantes, « Sexisme, bientôt fini ? »[1].

Nous avons alors montré qu'il traverse la société, qu'il est massif et que nous le pratiquons tou.te.s, ou presque, hommes comme femmes. De manière consciente ou inconsciente.

Pourquoi le travail échapperait-il à cette réalité ? La déflagration #MeToo qui, depuis 2017, libère la parole de millions de femmes, corrobore notre étude : elle montre l'ampleur et l'enracinement des propos et des comportements sexistes dans la sphère professionnelle.

Or, « nommer c'est dévoiler et dévoiler, c'est déjà agir », notait la philosophe Simone de Beauvoir. Nous avançons donc et c'est une bonne nouvelle !

Comprendre ce qu'est le sexisme, mettre à jour ses manifestations multiples, ses stratégies de masque et les immenses dégâts qu'il provoque est un grand pas.

Et un pas indispensable à tout.e dirigeant.e qui souhaite développer la performance et l'inclusion de ses équipes. Car dans votre organisation, comme ailleurs, le coût du sexisme est considérable.

Il altère la productivité et la créativité, délite l'engagement, plombe les relations entre collègues, mine la santé physique et psychologique des victimes, porte atteinte à vos politiques d'égalité… Bref, il détériore la performance de votre organisation en fragilisant vos forces vives, votre capital humain.

Heureusement, on peut s'en libérer. Avec les armes de la connaissance, de la vigilance et la mise en place d'actions individuelles et collectives qui, pour certaines, sont aussi simples qu'efficaces.

Sans culpabilité, mais avec méthode, ce guide vous propose donc de :



[1] Étude européenne, « Sexisme, bientôt fini ? », réalisée par JUMP, 2016
https://jump.eu.com/wp-content/uploads/2016/11/Full_Report-Sexisme-French_Englishweb.pdf

I

8 ARGUMENTS POUR CONVAINCRE

Votre direction générale ne voit pas l'intérêt d'agir contre le sexisme, voire envisage le mot comme une menace ? Sachez mobiliser les 8 arguments qui vont convaincre.

1 LE SEXISME EST MASSIF, LEVONS LE DÉNI

En Europe, 94% des femmes ont été confrontées au sexisme au travail, c'est-à-dire à des propos ou des comportements qui les infériorisent du fait de leur sexe. Il sévit donc dans votre organisation comme ailleurs et il a un impact négatif sur les femmes ET sur les hommes.



Etude JUMP[1] * menée auprès de 3.294 personnes en Europe (France et Belgique, majoritairement) en 2016.

2 LE SEXISME EST UN FACTEUR DE RISQUE MAJEUR EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Il altère la santé des victimes
Le sexisme génère des émotions très négatives[2] chez ses victimes, parmi lesquelles la colère, la déprime, la honte, la culpabilité et la vulnérabilité.

Il altère la sécurité au travail
Toutes les études le montrent, les propos et comportements sexistes constituent un terreau favorable au harcèlement et aux violences sexuelles.

Pourtant, il est peu traité
Dans 81%[3] des cas, les victimes n'en parlent pas à leur direction ou supérieur.e.s hiérarchiques, car elles pensent que cela ne sert à rien.

3 LE SEXISME ALTÈRE LA PERFORMANCE DE L'ORGANISATION

Il diminue les performances cognitives des victimes
Des études scientifiques sous IRM[4] ont montré que des femmes confrontées à des propos ou comportements sexistes voient leurs performances cognitives baisser significativement.



Il est un facteur de désengagement majeur
La grande majorité des victimes n'osent pas en parler à leur hiérarchie ou, quand elles le font, ne se sentent pas soutenues. Le lien de confiance tissé avec leur employeur.euse se délite ainsi et favorise leur désengagement.

Il est un facteur de « turnover » du personnel
Le non-respect des valeurs affichées de l'entreprise pousse non seulement au désengagement du personnel qui occasionne un coût certain pour l'entreprise mais le sexisme pousse aussi au départ des femmes vers d'autres entreprises auprès desquelles elles feront fructifier leurs talents. Le taux de rotation de personnel représente un coût direct de recrutement et de formation mais également un coût d'opportunité très important.

Il altère les performances collectives d'un groupe
Si le sexisme isole les victimes, il érode également les liens de solidarité, crispe les relations humaines et nuit au bien-être d'un collectif de travail, sapant ainsi sa créativité et sa performance.

[1,2,3] étude européenne, « Sexisme, bientôt fini ? », réalisée par JUMP, 2016
[4] « Le sexisme bienveillant comme processus de maintien des inégalités sociales entre les genres », Benoît Dardenne et Marie Sarlet, L'Année psychologique, vol. CXII, 2012.

4 LE SEXISME PEUT FORTEMENT DÉGRADER L'IMAGE DE L'ORGANISME

En 2016, 1 crise d'image sur 5, en l'occurrence un « bad buzz » digital, est lié au sexisme[5]. Or, 98% de ces crises viennent d'une erreur de l'organisation, qu'il s'agisse d'une communication sexiste ou de la révélation de comportements inacceptables. Elles peuvent donc être évitées.



5 LE SEXISME CONSTITUE UN RISQUE JURIDIQUE MAJEUR

En France, comme en Belgique, le code pénal et le code du travail prohibent depuis longtemps la discrimination en raison du sexe, le harcèlement et les violences sexuelles. Plus récemment, en France, c'est l'agissement sexiste, plus connu sous le nom de sexisme ordinaire, qui a été qualifié et pénalisé par la loi du 17 août 2015. L'employeur.euse chargé.e de veiller à la santé et à la sécurité de ses salarié.e.s peut être condamné.e à réparer le préjudice subi.



6 LE SEXISME NUIT AUSSI AUX HOMMES

Les stéréotypes de sexe, qui alimentent directement le sexisme, pèsent aussi sur les hommes : 4 sur 10 ont déjà entendu au travail des phrases dénonçant leur non-conformité aux « codes de la virilité[6] » :

« Il est trop gentil », « Pour faire ce métier, il faut en avoir », « Il fait passer ses enfants d'abord, on ne peut pas compter sur lui »...

Ces stéréotypes sont un carcan pour les hommes et ont des répercussions multiples : normes de présentéisme et de disponibilité totale au travail qui peuvent altérer la santé, parentalité entravée, conduites à risque et parfois, violence.



7 LE SEXISME SAPE VOS POLITIQUES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

À quoi bon développer des outils pour recruter et développer les talents féminins, si un sexisme diffus, non traité, sape leur confiance et vos engagements ? Une politique d'égalité ne vient pas forcément à bout du sexisme. A contrario, lutter spécifiquement contre le sexisme boostera vos politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



8 LE SEXISME BAFOUE VOS VALEURS

Comment admettre que les valeurs d'égalité et de respect qui vous constituent en tant que dirigeant.e soient mises à mal par des propos et des comportements inacceptables ? Lutter contre le sexisme et s'en libérer, ce n'est pas (re)lancer une improbable guerre des sexes, mais favoriser l'adéquation entre vos valeurs et les comportements de tou.te.s. Votre rôle est de l'énoncer clairement et d'y veiller.

[5] « bad buzz 2016 : rétrospective et enseignements », visibrain, 2016
[6] « Les relations de travail entre les femmes et les hommes au sein de la population non-cadre », enquête de BVA pour le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle, novembre 2016

Qu'est-ce que le sexisme ?

Le dictionnaire Larousse définit le sexisme comme :
« Une attitude discriminatoire fondée sur le sexe » (...) « et assimilée à l'hostilité aux femmes. »

En France, **le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle** (CSEP) le définit plus largement:

« Le sexisme s'entend de toute croyance, attitude, propos, geste et comportement qui tendent à stigmatiser, délégitimer, à inférioriser les personnes en raison de leur sexe, et qui entrainent des conséquences préjudiciables.
Ses manifestations sont diverses et prennent la forme d'un continuum : des formes à l'apparence anodine (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtres). »

10 DATES CLÉS POUR NOMMER LE SEXISME

Années 1960

Pauline Lee, universitaire américaine, s'insurge de l'absence de femmes dans le recrutement d'un établissement d'enseignement artistique et déclare qu' « exclure de principe des individus au prétexte qu'ils seraient à priori moins "faits" pour une activité, ce n'est jamais que la logique du racisme ». Par analogie, elle nomme cette pratique discriminatoire à l'encontre des femmes le « sexisme ».

2012

Les députés français adoptent la loi sur le harcèlement sexuel et redéfinissent le délit de harcèlement comme la répétition d'actes à connotation sexuelle, mais aussi le fait, non répété, « d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle».

2014

La Belgique promulgue une « loi sexisme » visant à lutter contre le sexisme dans les espaces publics, au travail et sur les réseaux sociaux.

2015

La France introduit dans le Code du travail un article qui interdit tout « agissement sexiste » au travail.

2017

Sur les réseaux sociaux, les hashtags #MeToo et #BalanceTonPorc dénoncent les violences sexistes et recueillent plus de 5 millions de messages en 6 mois.

LES DIFFÉRENTS AVATARS DU SEXISME : UNE LOGIQUE DE CONTINUUM

Le sexisme recouvre différentes manifestations d'intensité variable :

II

1 LES ACTES OU PROPOS DÉPLACÉS OU DÉVALORISANTS, C'EST LE SEXISME ORDINAIRE

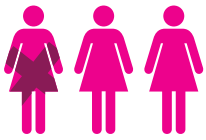
2 LES DISCRIMINATIONS EN RAISON DU SEXE, C'EST LE SEXISME DISCRIMINANT

3 LES VIOLENCES EN RAISON DU SEXE, C'EST LE SEXISME VIOLENT

Un des acquis théoriques et méthodologiques des recherches menées depuis les années 70 sur les violences faites aux femmes a été de démontrer la continuité entre les différentes formes de violences sexistes (familiale, dans la rue, au travail, institutionnelle) et les différents degrés de sexisme : des paroles les plus "anodines" jusqu'au viol et au meurtre en raison du sexe.

Cela s'appelle : le continuum des violences. Ainsi, laisser passer des blagues sexistes, ne pas relever des comportements déplacés, c'est faire le lit du sexisme violent et discriminant.

Dans l'Union Européenne, une femme de plus de 15 ans sur trois est ou a été victime de violences physiques et/ou sexuelles, soit 63 millions de femmes.



« Violence à l'égard des femmes : une enquête à l'échelle de l'UE », étude de l'agence européenne des droits fondamentaux, mars 2014

1972

Le mot fait son entrée pour la 1ère fois dans un dictionnaire américain (American Heritage School Dictionary).

1973

En France, Les Temps modernes, revue fondée par Jean-Paul Sartre, publie « Les chroniques du sexisme ordinaire » tandis que la Ligue du droit des femmes, présidée par Simone de Beauvoir, dépose un projet de loi antisexiste afin de faire reconnaître les injures sexistes au même titre que les injures raciales. Celui-ci ne verra pas le jour.

1978

Le sexisme entre dans le Petit Robert. Simone de Beauvoir déclare : « *On pensera peut-être que cette conquête est mineure : on aura tort. Nommer c'est dévoiler et dévoiler, c'est déjà agir* ».

1996

La loi « Bien-être au travail » voit le jour en Belgique. Elle permet d'agir contre le harcèlement sexuel et le harcèlement lié au sexe dans un contexte professionnel.

2018

En France, la loi sur les violences sexistes et sexuelles est votée. Le harcèlement de rue, ou « outrage sexiste », est passible d'une amende de 90 euros, à condition que les auteur.e.s soient pris.e.s en flagrant délit. Pour ce faire, le gouvernement compte sur la future « police de sécurité du quotidien ».

II

LA MÉCANIQUE SEXISTE EXPLIQUÉE EN 5 ÉTAPES

Le sexisme n'est pas qu'une phrase, un geste, une attitude. C'est une mécanique décrite, ici, étape par étape.



1 LA FOCALISATION

Prenez un critère arbitraire (la taille, la couleur de peau, l'orientation sexuelle ou le sexe) pour en faire un critère distinctif qui définit une catégorie de personnes : « les femmes », « les petit.e.s », « les noir.e.s »...

2 L'ESSENTIALISATION

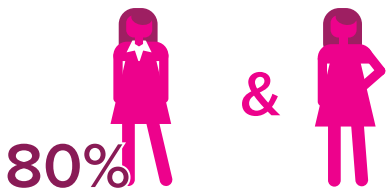
Gommez les différences de la catégorie ainsi définie pour la réduire à des critères communs, qui plus est « naturels » : « les noir.e.s ont le sens du rythme », « les femmes manquent d'ambition », « les femmes sont jalouses des autres femmes », « les femmes n'aiment pas la technique », « les hommes ne sont pas multi-tâches », « les hommes sont forts et costauds », etc.

SEXISME AU TRAVAIL : DES FAITS ET DES CHIFFRES

AU TRAVAIL, LE SEXISME TOUCHE TOUTES LES FEMMES

« Beaucoup de personnes pensent encore que le sexisme n'est pas un problème sérieux. Certains utilisent l'esprit "gaulois" lorsqu'on se plaint de blagues ou de comportements sexistes. Les mentalités ont du mal à évoluer. »

Témoignage issu de « Sexisme, bientôt fini ? », Étude réalisée par JUMP, 2016.



80% des femmes cadres[7]

&

74% des femmes non cadres[8] considèrent que, dans le monde du travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes.

Enquêtes du Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle, 2013 et 2016, France

Le concept des micro-agressions expliqué par Curt Rice, Recteur de l'Oslo Metropolitan University

Les micro-agressions freinent les femmes dans leur carrière ... ces agressions agissent comme du harcèlement mais elles affectent en réalité un groupe entier de personnes. Lorsque les victimes dénoncent ces agissements, elles risquent un retour de bâton sous la forme humoristique destiné à éviter toute discussion : « Ecoute chérie, si tu veux faire partie de l'équipe, tu dois avoir le sens de l'humour ». Les femmes sont des cibles. Elles se sentent souvent humiliées ou coupables, mais elles peuvent aussi être effrayées par ces comportements de telle façon qu'elles commencent à éviter certaines situations et laissent alors toute la place aux hommes. La répétition des micro-agressions peut avoir le même effet qu'une violence sexuelle.

[7] « Relations de travail entre les femmes et les hommes », Enquête LH2 pour le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle, décembre 2013.
[8] « Les relations de travail entre les femmes et les hommes au sein de la population non-cadre », enquête BVA pour le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle, novembre 2016

Sexisme

5 LA LÉGITIMATION

Vous pourrez dès lors vous appuyer sur les étapes précédentes pour justifier les inégalités de traitement et la perpétuation d'un système de hiérarchisation des sexes en particulier dans l'environnement professionnel. Le masculin vaut plus que le féminin. Le masculin est la norme de référence. Les femmes « doivent » s'adapter.

4 LA PÉJORATION

Cette différence deviendra une marque d'infériorité : c'est la péjoration. Cette péjoration peut prendre la forme d'un sexisme hostile : une femme ne sait pas comment fonctionne un moteur, une femme ne sait pas diriger une équipe, etc. Mais aussi celui d'un sexisme bienveillant : les femmes sont émotives, mieux vaut ne pas leur confier des prises de décision importantes.

3 LA DIFFÉRENCIATION

Vous renforcerez ainsi les contrastes entre les deux groupes, qui paraitront bien plus différents qu'ils ne le sont en réalité. Les femmes ne sont plus seulement toutes pareilles, mais très différentes des hommes, et inversement. Elles privilégient la vie de famille, tandis que les hommes privilégient la carrière, elles aiment la danse, tandis qu'ils aiment le foot, etc.

En 2017, l'essayiste Pierre Tevanian a théorisé la mécanique raciste[9] , comme un système qui produit de la différence pour justifier la domination. Nous avons ici librement transposé sa grille d'analyse au sexisme.

...ET SE MANIFESTE AU TRAVAIL DANS TOUTES SES GRADUATIONS

... DES PLUS ORDINAIRES :

55% ont été confrontées à des blagues sexistes.

72% ont subi des regards intrusifs ou des gestes déplacés.

75% déclarent avoir subi des réflexions sur leur façon de s'habiller et la gestion de leur vie familiale.

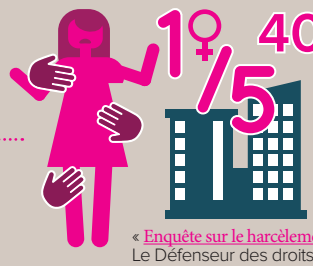
80% des femmes déclarent être confrontées au phénomène du « manterrupting » et du « mansplaining» : c'est-à-dire que les hommes les interrompent souvent en réunion et leur expliquent de manière condescendante ce qu'elles savent déjà.

Étude JUMP menée en Europe en 2016 (France et Belgique, majoritairement)

[9] La mécanique raciste, Dilecta, coll. « État des lieux », 2008

... AUX PLUS GRAVES :

1 femme sur 5 a été confrontée à une situation de **harcèlement sexuel** au cours de sa vie professionnelle



40% des harceleurs étaient un collègue

18% un supérieur hiérarchique

22% le patron ou l'employeur

« Enquête sur le harcèlement sexuel au travail », Le Défenseur des droits, Etudes et Résultats, mars 2014



18%

de toutes les injures sexistes se déroulent sur le lieu de travail

« Les injures sexistes. Exploitation des enquêtes Cadre de vie et sécurité », Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales, mars 2018

LES STÉRÉOTYPES DE SEXE PÈSENT AUSSI SUR LES HOMMES



4 hommes sur 10 ont déjà entendu des phrases dénonçant leur non-conformité aux normes de la virilité comme : « Il est trop gentil : pour faire ce métier, il faut « en avoir » « Il n'assure pas : c'est une femmelette ».

« Les relations de travail entre les femmes et les hommes au sein de la population non-cadre », enquête BVA pour le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle, novembre 2016

LE SEXISME A DES CONSÉQUENCES GRAVES SUR LA SANTÉ PHYSIQUE ET PSYCHOLOGIQUE DES VICTIMES

93%

des salariées estiment que leur sentiment d'efficacité se trouve amoindri par l'impact que le sexisme a sur leur confiance ou leur sentiment d'inclusion.

56%

des femmes avouent s'être senties honteuses, tandis que 19% se sont senties coupables face à un comportement sexiste.

Cette situation préoccupante montre qu'une majorité de femmes victimes du sexisme connait un phénomène de « victim blaming », c'est-à-dire qu'elles se sentent responsables de ce qui leur arrive.

POURTANT, LE SEXISME MOBILISE PEU LES SALARIÉ.E.S ET LES ORGANISATIONS

LA MAJORITÉ DES FAITS SEXISTES NE SONT PAS DÉNONCÉS



63% des femmes salariées victimes de sexisme n'ont pas réagi parce que « cela ne sert à rien » ou par peur de représailles.

« Les relations de travail entre les femmes et les hommes au sein de la population non-cadre », enquête BVA pour le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle, novembre 2016

UNE MINORITÉ D'ORGANISATIONS EST ENGAGÉE SUR LE SUJET



82% des employeur.euse.s n'ont pas mis en place d'actions de prévention contre le **harcèlement sexuel** (accord d'entreprise, procédure d'alerte, actions de formation et d'information...).

« Enquête sur le harcèlement sexuel au travail », Le Défenseur des droits, Etudes et Résultats, mars 2014

30% des victimes de **harcèlement sexuel** au travail n'en parlent à personne.

18% des femmes estiment que leur organisation combat le sexisme.

« Enquête sur le harcèlement sexuel au travail », Le Défenseur des droits, Etudes et Résultats, mars 2014

« Le sexisme s'assume peu, surtout sur le lieu de travail: on ne me dira jamais que si je suis interrompue ou si mon avis est écarté d'emblée, c'est parce que je suis une femme. C'est l'accumulation d'événements qui mène au constat que cela m'arrive très souvent sans susciter de réaction. Du coup, en parler est difficile puisque le problème est balayé par une réaction un peu méprisante du type 'tu es parano'. »

Témoignage issu de « Sexisme, bientôt fini ? », Étude réalisée par JUMP, 2016.

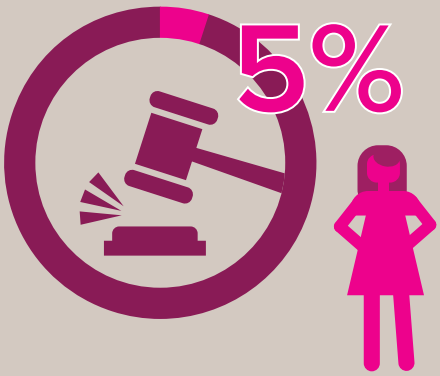
... TANDIS QUE LA JUSTICE REND PEU DE JUGEMENTS

5% des cas de **harcèlement sexuel** sont portés devant la justice.

Enquête IFOP pour le Défenseur des droits, 2014, France

75% des victimes de **harcèlement sexuel** ont subi des rétorsions après l'avoir dénoncé. Plusieurs sources en Europe estiment à 90% les femmes qui ont été amenées à quitter l'entreprise après dénonciation.

US EqualEmployment Opportunity Commission 2003



III

SACHEZ IDENTIFIER LE SEXISME ORDINAIRE AU TRAVAIL

Comment situer la limite entre les actes, propos, attitudes acceptables et ceux qui ne le sont pas au travail ? Telle est la question que pose le sexisme dit « ordinaire » qu'on considère parfois comme « anodin », alors que le sexisme, tout comme le racisme, ne peut être anodin.

En 2015, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) s'est attelé à définir et caractériser le sexisme ordinaire dans un rapport remarquable : « Le sexisme dans le monde du travail. Entre déni et réalité ». [10]

Le sexisme ordinaire pourrait se définir comme « L'infiniment petit de la domination », selon Brigitte Grésy, secrétaire générale du CSEP.

Les définitions et typologies proposées ici sont largement issues de ce travail ainsi que des recherches en psychologie sociale menées par deux équipes : celle des psychologues sociaux Peter Glick et Susan Fiske aux Etats-Unis et celle des chercheur.euse.s Benoît Dardenne et Marie Sarlet en Belgique.

QU'EST-CE QUE LE SEXISME ORDINAIRE AU TRAVAIL ?

« Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe [...] qui, bien qu'en apparence anodins ou de faible intensité, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de délégitimer les personnes, de les infériorisier, de les déstabiliser de façon insidieuse, voire bienveillante, au travail et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale. »

Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP)

LE SEXISME EST DIFFICILE À APPRÉHENDER CAR IL EST MULTIFORME MAIS AUSSI ÉVOLUTIF

L'étude de JUMP portant sur plus de 3.000 personnes montre que les manifestations les plus courantes du sexisme sur le lieu de travail sont les blagues (83%), les remarques déplacées (71%) mais 24% des répondantes ont déjà subi des insultes et 9% des agressions physiques !

1 LE SEXISME OUVERTEMENT HOSTILE : UN SEXISME SANS MASQUE

Associé au machisme et à la misogynie, ce sexisme « traditionnel » a aujourd'hui mauvaise presse. Il se manifeste par l'expression d'une hostilité flagrante et explicite à l'égard des femmes.

SES MANIFESTATIONS



- **Des injures sexistes qui ont pour objectif de blesser et de dévaloriser.** Elles sont aussi un outil redoutable pour contrôler et mettre à l'écart certaines personnes. Les injures sexistes dénigrent la victime pour assurer le pouvoir de l'auteur.e.

[10] « Le sexisme dans le monde du travail. Entre déni et réalité », rapport du Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle, n°2015-01, mars 2015, Brigitte Grésy, Marie Becker

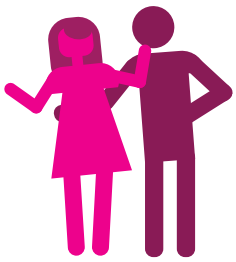
■ **Des propos irrespectueux ou méprisants tels que :** « Les femmes ne sont pas faites pour exercer des responsabilités importantes au travail », « Elles ne savent pas travailler ensemble », « Elle a réussi parce qu'elle a couché ».

■ **Des comportements discriminants :** Ne pas nommer de femmes à certains postes en raison de leur sexe, ne pas recruter une femme en âge de procréer. Dans l'étude de JUMP, près d'une femme sur deux pense déjà avoir été discriminée en raison de son sexe.

CE QUE LES FEMMES INTERROGÉES PAR JUMP RAPPORTENT :

23% **des femmes interrogées par JUMP rapportent qu'elles ont été harcelées ou ont subi des agressions physiques sur leur lieu de travail**

Source: « Sexisme, bientôt fini ? »,
Étude réalisée par JUMP, 2016



Les hommes veulent-ils l'égalité avec les femmes au travail ?

Trois quarts des hommes voient un avantage personnel à plus d'égalité avec les femmes au travail. Pourtant, lorsqu'il s'agit d'aider la progression professionnelle des femmes, ils ne sont plus que 19% à le faire car ils craignent leur concurrence pour leur avancement professionnel et pensent qu'ils ne sont pas concernés par l'égalité professionnelle.

De plus, 1/3 des répondants s'opposent à l'égalité (au moins passivement) et 47% sont plutôt favorables mais totalement passifs.
Notons également que plus d'un répondant sur quatre (28%) affirme faire des remarques sexistes. Ces derniers appartiennent majoritairement aux catégories d'hommes résistants à l'égalité.

Étude réalisée par JUMP, « Les hommes veulent-ils vraiment l'égalité ? », 2015 - 2.700 hommes répondants

Les femmes sont dix fois plus exposées aux injures sexistes que les hommes
- 18 % des injures sexistes sont proférées sur le lieu de travail
- dans 9 cas sur 10, la victime est une femme

Ces injures utilisent une terminologie de mise à distance et des injonctions à la disparition : « La ferme », « Casse-toi », etc.

Elles se démarquent des injures de rue par le fait qu'elles visent les compétences et non l'apparence des femmes ayant des postes à responsabilité. Les victimes ont tendance à être âgées d'au moins 40 ans, ont fait des études supérieures et ont un niveau de vie plutôt confortable, voire aisé.

« Les injures sexistes. Exploitation des enquêtes Cadre de vie et sécurité »,
Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales, mars 2018

2 *LE SEXISME SUBTIL : LE MASQUE DE L'ÉGALITARISME*

Depuis les années 70, marquées par la prise de conscience des inégalités, par l'introduction de textes de loi prohibant les actes de discrimination et par l'arrivée massive des femmes dans l'emploi, le sexisme a muté pour prendre une forme plus camouflée et socialement admise.

SES MANIFESTATIONS

- **Les blagues et remarques sexistes faites sur le ton de « l'humour »**
  « Elle a ses règles ou quoi ? », « Normal, c'est une blonde ! », ...

- **Les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales.** C'est le fameux « Mais qui va s'occuper des enfants ? », lancé par l'ex Premier Ministre français Laurent Fabius (PS), en 2007, alors que Ségolène Royal se présente aux élections présidentielles

- **Le « mansplaining »** (mot valise anglais : man + explaining) : le fait qu'un homme explique à une femme de manière condescendante ce qu'elle sait déjà.

- **Le « manterrupting »** (man + interrupting) : le fait que les femmes soient plus souvent interrompues que les hommes en réunion ou dans les médias. 80% des femmes interrogées dans l'étude de JUMP disent avoir déjà vécu cette situation.

- **Le « bropropiating » :** le fait qu'un homme reprenne à son compte l'idée d'une femme sans reconnaître sa contribution et s'en approprie le mérite

- **L'effet Matilda :** le déni ou la minimisation systématique de la contribution des femmes scientifiques à la recherche, dont le travail est souvent attribué à leurs collègues masculins.

Comment se faire entendre ?

Des études américaines ont démontré que les hommes dominent 75% des conversations dans les groupes de prise de décision pourtant composés de façon paritaire et que lorsque des femmes s'y expriment, elles sont plus sujettes à être interrompues. *Gender inequality in deliberative participation, America Political science review, 2012, Christopher F. Karpowitz*

Les femmes du cabinet du président Obama ont décidé de créer une coalition invisible pour s'assurer d'être entendues lorsqu'elles prenaient la parole. Dès que l'une d'elles était interrompue ou qu'une opinion ou proposition n'était pas entendue, une autre femme la reprenait en l'attribuant à celle qui l'avait émise.



3 *LE SEXISME BIENVEILLANT : LE MASQUE DE LA PROTECTION*

Le sexisme bienveillant est défini par les chercheur.euse.s Peter Glick et Susan Fiscke[11] comme le fait de considérer un groupe subalterne gentiment, mais avec condescendance. Il recouvre un ensemble d'attitudes, de propos ou de comportements qui considèrent qu'il faut être galant et protecteur envers les femmes et semblent différencier favorablement les femmes en leur attribuant des qualités positives. Alors qu'en fait, le message est négatif. Cette forme de sexisme renoue avec une naturalisation des différences entre les femmes et les hommes, une complémentarité des compétences et une division sexuée des rôles au travail.

[11] The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism, Glick, P. et Fiske, S. T. , Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 3, 1996

SES MANIFESTATIONS

■ **Les interpellations familières ou paternalistes:** « Ma cocotte », « Miss », « Ma Belle », « Mon enfant »... autant d'appellations qui réduisent les femmes à leur apparence physique ou les infériorisent.

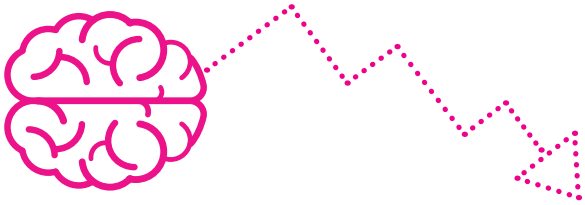
■ **La police des codes sociaux de sexe :**
Ne pas aimer les femmes qui ne rentrent pas dans les normes de la féminité (sensibilité, rigueur, écoute...) et les délégitimer. « C'est une arriviste », « Elle est pire qu'un mec », etc.

■ **Une certaine forme de galanterie** qui entérine l'infériorité des femmes alors qu'il suffirait de la remplacer par de **la courtoisie** qui n'implique pas de différence de traitement entre femmes et hommes.

■ **Les explications biologiques des différences de comportement** entre les femmes et les hommes : considérer que par nature, les femmes ont des qualités spécifiques liées à leur sexe, comme l'écoute, l'empathie, le sens de la diplomatie... qui leur permettent d'exercer un leadership spécifique qui n'est pas celui des hommes, d'être naturellement meilleures sur certains postes (RH, communication).
S'il est prouvé par de nombreuses recherches que les femmes exercent généralement un autre type de leadership que les hommes, il est essentiel de replacer ce constat dans un contexte encore profondément inégalitaire où les femmes subissent des attentes de comportement liées à leur sexe qui sont différentes de celles subies par les hommes. Nous avons tous et toutes envie d'être apprécié et valorisé. Le « leadership féminin » ne serait-il alors pas le résultat d'une adaptation aux codes que l'on nous demande de respecter pour être reconnu et estimé ? Les attentes liées au genre enferment les individus et les empêchent de délivrer tout leur potentiel. **Et si on remplaçait les injonctions de « leadership féminin » par celui de « leadership authentique » qui est bien plus inclusif ?**

SEXISME BIENVEILLANT ET PERFORMANCE

Poursuivant les travaux de Peter Glick et Susan Fiske, Benoît Dardenne, responsable du service de psychologie sociale de l'Université de Liège, et Marie Sarlet, docteure en psychologie sociale[12], ont étudié très précisément la mécanique du sexisme dit « bienveillant » et **son impact sur le psychisme des femmes en menant des expériences cognitives sous IRM.**



Leurs conclusions sont frappantes : le sexisme bienveillant amène à l'esprit des femmes **des pensées intrusives** liées aux doutes concernant leurs propres capacités à pouvoir réussir la tâche. **Ces pensées ont pour conséquence de plus faibles performances cognitives.**

En 2013, le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle (France) rapporte que ;

93% des femmes pensent que le sexisme peut modifier leur comportement

93% disent que cela a un impact sur leur confiance en elles

92% disent que cela a un impact négatif sur la qualité de leur travail

[12] « Le sexisme bienveillant comme processus de maintien des inégalités sociales entre les genres », Benoît Dardenne et Marie Sarlet, L'Année psychologique, vol. CXII, 2012.

CLÉ DE DÉCRYPTAGE DU SEXISME DIT " BIENVEILLANT "

III

1 STÉRÉOTYPES

« Les femmes sont par essence plus altruistes, gentilles, interdépendantes... » = qualités de la sociabilité / fortement sociables
« Elles sont par essence moins assertives, performantes, puissantes, indépendantes » = qualités de la compétence / faiblement compétentes.

2 INTÉRIORISATION DE CES CROYANCES ET CONFIRMATION COMPORTEMENTALE

Les femmes confirment par leur comportement ce que l'on attend d'elles. Baisse des capacités cognitives des femmes exposées à du sexisme bienveillant (pensées intrusives).

6 UNE SITUATION CAUTIONNÉE PAR LES FEMMES

La valorisation de leur sociabilité leur permet de s'accommoder de leur statut inférieur sans se rebeller, et même en se sentant valorisées au sein de ce système.

3 LÉGITIMATION DE LA HIÉRARCHIE DES SEXES

Nourrit l'idéologie de la supériorité d'un groupe sur l'autre et des différences « naturelles » entre les genres.

5 RENFORCEMENT DES INÉGALITÉS DE GENRE

Les femmes se trouvent enfermées dans quelques catégories de métiers, parmi les moins rémunérateurs, et peinent à décrocher les postes de top managers.

4 COMPORTEMENTS DISCRIMINATOIRES

Les recruteur.euse.s embauchent plus volontiers les femmes sur des postes ou des niveaux hiérarchiques associés à des qualités de sociabilité (métiers des relations humaines, communication... ; niveaux hiérarchiques faibles ou intermédiaires).

POUR EN SAVOIR +

SEXISME AMBIVALENT : UN COCKTAIL DE SEXISME BIENVEILLANT ET HOSTILE

Le concept de « sexisme ambivalent » est une théorie qui a été largement développée par les psychologues sociaux Peter Glick et Susan Fiske[13] à partir de 1996. Le sexisme ambivalent comprend deux aspects distincts mais reliés : le sexisme hostile et le sexisme bienveillant.

Glick et Fiske ont montré comment ces différents sexismes peuvent s'articuler. Ils peuvent être corrélés ou complémentaires :

- **corrélés :** Dans les pays où le niveau moyen du sexisme hostile est élevé, celui du sexisme bienveillant l'est aussi.
- **complémentaires :** Ils forment un duo qui se complète efficacement. Le sexisme bienveillant récompense les femmes qui respectent les rôles traditionnels liés au genre tandis que le sexisme hostile punit celles qui ne respectent pas ces rôles.

[13] « An ambivalent alliance. Hostile and benevolent sexism as complementary justifications of gender inequality », Glick, P et Fiske, S. T. , American Psychologist, Vol. 56, 2001

DÉBUSQUEZ VOTRE ENNEMI : LES STÉRÉOTYPES ET LES BIAIS INCONCIENTS

IV

Le sexisme est lié à la construction sociale des rôles de sexe, qui dépendent eux-mêmes de l'époque et du lieu de leur élaboration. Dès lors, il a à voir avec les stéréotypes de sexe et les biais inconscients. On vous explique comment la mécanique infernale se met en place.

1 LA FABRIQUE DES STÉRÉOTYPES

QU'EST-CE QU'UN STÉRÉOTYPE ?

Les stéréotypes, en psychologie sociale, signifient des croyances, ou représentations rigides et simplificatrices, généralement partagées par un groupe plus ou moins large et éventuellement par les membres d'une société entière.

Selon le « Petit Robert », il s'agit d'une « Opinion toute faite, réduisant les singularités ».

ET QUE SONT LES STÉRÉOTYPES DE SEXE ?

Les stéréotypes de sexe sont des représentations schématiques et globalisantes sur **ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les femmes et les hommes.**
(Définitions du Haut Conseil à l'égalité entre les Femmes et les Hommes, France)

COMPRENDRE LA FABRIQUE DES STÉRÉOTYPES

Déculpabilisons d'abord ! Le fonctionnement de notre cerveau fait naturellement appel à des stéréotypes, que nous construisons depuis l'enfance. Ils nous permettent de décrypter le monde plus rapidement.

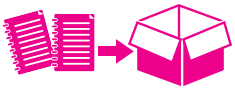
Voici comment notre cerveau les crée.

Il crée des catégories



La catégorisation est une fonction adaptative essentielle du cerveau : elle permet de regrouper mentalement des objets considérés comme équivalents ou similaires d'un certain point de vue. Les catégories sont comme les poupées russes : des boîtes qui en contiennent d'autres, en fonction du rangement qu'opère notre cerveau. Par exemple, un petit enfant qui a intégré la catégorie « Femme » associera désormais toutes les personnes de sexe féminin qu'il rencontre à cette catégorie.

Il y associe des stéréotypes



Ce sont toutes **les informations, croyances et opinions**, positives ou négatives, associées aux membres d'un groupe ou d'une catégorie.
Par exemple, pour la catégorie « Femme » : cheveux longs, coquetterie, empathie...

POUR RÉSUMER, LE STÉRÉOTYPE A DONC 3 CARACTÉRISTIQUES :

1 **Il relève du fonctionnement normal de notre cerveau** qui simplifie pour se faciliter la vie et bien fonctionner.

2 **Il est fortement influencé par les normes implicites ou explicites d'une culture donnée** qui, elle aussi, a besoin de croyances partagées pour fonctionner.
C'est pour cela qu'il est si difficile à déconstruire. C'est le principe de « la quantité qui fait loi ».

Or, ces 2 spécificités sont corrélées, c'est-à-dire qu'elles se nourrissent l'une l'autre.

3 **Si on le laisse faire, un stéréotype prend le pouvoir de notre perception mais aussi de nos actes.** Ex : Je veux demander l'heure à une personne âgée dans la rue donc je hausse la voix, car j'associe une personne âgée au stéréotype de la surdité.



IV

DES STÉRÉOTYPES AUX BIAIS INCONSCIENTS, LA PART DU JE

Les stéréotypes sont des images collectives figées qui **déclenchent un fonctionnement individuel non-conscient** : c'est ce qu'on appelle les biais inconscients. Au travail, ces biais inconscients s'avèrent toxiques. **Mon biais de jugement, lié au fonctionnement inconscient de mon cerveau, peut me faire prendre une décision non objectivée et non adaptée aux besoins de mon organisation.**

LA MÉCANIQUE MENTALE DES STÉRÉOTYPES ET DES BIAIS DÉCISIONNELS

1 J'identifie un groupe de personnes sur la base de points communs : les hommes, les femmes...

2 J'associe à ce groupe un ensemble de caractéristiques figées, transmises par la culture : force, autorité, capacité à diriger, écoute.

3 J'applique ces caractéristiques à priori à toute personne membre du groupe : même si je ne te connais pas bien, comme tu es une femme, je t'imagine douce et à l'écoute, comme tu es un homme je t'imagine fort et capable de diriger.

4 J'agis en fonction de ce biais inconscient : Comme tu es une femme, a priori douce et à l'écoute, je choisis de ne pas te nommer sur un poste complexe qui nécessite une grande force de caractère.

La bonne nouvelle, c'est que chacun.e peut agir, à son niveau, pour déconstruire cette mécanique. Ce travail doit être mené en priorité auprès des dirigeant.e.s et des managers de proximité afin de les aider à objectiver les prises de décision (voir Fiche 8).

2 LES STÉRÉOTYPES DE SEXE : DES AGENTS DE HIÉRARCHISATON ENTRE LES SEXES

Lorsqu'ils opèrent, les stéréotypes de sexe légitiment **les rôles différents en les « naturalisant »**. Ils font paraître comme biologiques et naturels des rôles assignés aux femmes et aux hommes qui se caractérisent par 2 points :

1 **Ils sont différenciés :** Un homme « est fait » pour faire carrière tandis qu'une femme « est faite » pour prendre majoritairement en charge les tâches domestiques et les soins aux enfants.

2 **Ils sont hiérarchisés :** les tâches majoritairement prises en charge par les femmes sont socialement et économiquement moins valorisées.

IV

Ces notions de différenciation et hiérarchisation des rôles sociaux ont été mises en lumière par l'anthropologue Françoise Héritier qui les conceptualise sous le terme de « **valeur différentielle des sexes** ».

Pour le dire autrement, les stéréotypes de sexe infériorisent les femmes et réduisent de façon chronique leur estime de soi.

Et c'est ainsi que les stéréotypes de sexe servent le sexisme. « *Il n'y aurait pas de stéréotypes de sexe sans sexisme, de même qu'il n'y aurait pas de stéréotypes de race sans racisme* » rappelle le Haut Conseil à l'égalité entre les hommes et les femmes.

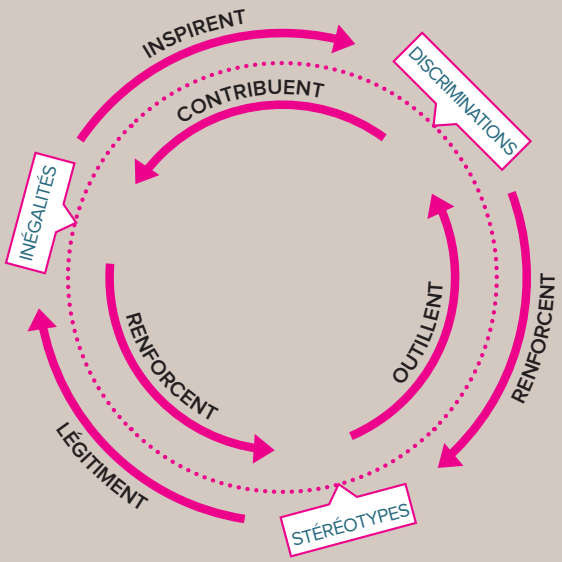
3 LE RÔLE DES STÉRÉOTYPES DANS LA PRODUCTION DES INÉGALITÉS

Les stéréotypes de sexe sont donc de puissants agents de la hiérarchie entre les femmes et les hommes, **qui outillent les discriminations et servent à légitimer, a posteriori, les inégalités.**

Et l'ensemble fonctionne de manière systémique, chaque maillon de la chaîne alimentant les autres.

Le Laboratoire de l'Egalité, association française qui œuvre pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, a formalisé cette dynamique, ensuite appliquée à deux exemples précis.

LA CLÉ DE DÉCRYPTAGE DES STÉRÉOTYPES

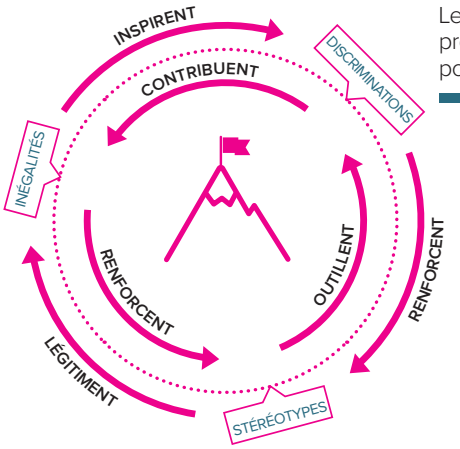


Campagne « Les stéréotypes, c'est pas moi, c'est les autres ! »
Laboratoire de l'Egalité en Novembre 2013

IV

Les hommes sont nommés de préférence aux femmes à des postes à responsabilité.

83% des cadres dirigeants sont des hommes.

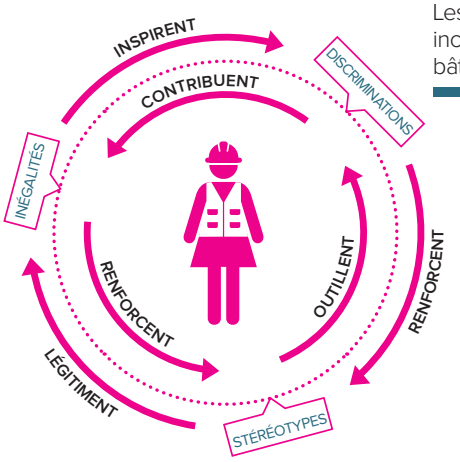


« Les femmes ne sont pas ambitieuses. »

MÉTIERS DU BÂTIMENT

Les jeunes filles ne sont pas incitées à se diriger dans le bâtiment.

Le secteur du bâtiment ne compte que 11% de femmes.



« Les femmes n'ont pas les capacités physiques pour travailler dans le bâtiment. »

Campagne « Les stéréotypes, c'est pas moi, c'est les autres ! » Laboratoire de l'Egalité en Novembre 2013

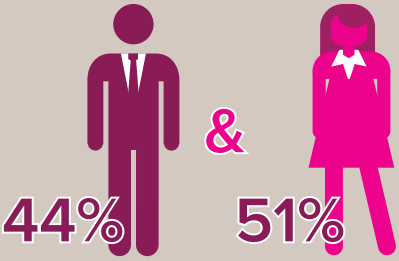
4 *L'ORGANISATION, VICTIME DES STÉRÉOTYPES*

Cette vision stéréotypée des compétences sexuées conduit à une représentation du couple « manager/assistante », assignant aux hommes les positions de leadership et aux femmes les fonctions supports.

Autre révélateur de l'emprise des stéréotypes sur le monde du travail : **la non-mixité des métiers et leur hiérarchisation, ainsi sur 87 familles de métiers, seules 13 sont mixtes**[10]**. Et les métiers majoritairement exercés par des femmes** (soins, éducation) **sont les moins valorisés et rémunérés.**

Ainsi, les organisations subissent-elles autant qu'elle les renforcent les stéréotypes présents dans la société.

[14] Source : DARES, la répartition des hommes et des femmes par métier



En 2012, l'IMS-Entreprendre a publié une étude[11] édifiante qui montre que **44% des managers masculins et 51% des managers féminins estiment qu'à chaque genre s'attachent des compétences professionnelles « intrinsèquement » différentes.**

IV

5 *LES HOMMES TOUCHÉS PAR LES STÉRÉOTYPES DE SEXE*

Si le sexisme est une organisation discriminante des rapports sociaux, destinée à perpétuer la supériorité d'un sexe sur l'autre, les hommes en paient aussi le prix fort. Ainsi, ils se voient également imposer des stéréotypes de sexe dès l'enfance ou plus exactement, **des normes masculines très contraignantes qui fonctionnent comme un carcan.**

LES NORMES MASCULINES

4 normes masculines, les plus répandues dans les cultures occidentales et de l'Amérique du Nord, ont été identifiées[12] :

1 *Éviter le féminin*

Cette règle impose aux hommes de ne jamais se conformer publiquement à une norme dite féminine (l'empathie, l'écoute, l'émotivité...) afin d'éviter le ridicule ou le rejet manifestés par des qualificatifs du féminin intentionnellement homophobes (chochotte, gonzesse, etc.).

2 *Être un « gagnant »*

On attend des hommes tout comportement qui accroit la richesse, le prestige social ou le pouvoir. Or, tous les hommes n'ont pas envie de cette course à « la gagne ».

3 *Ne jamais montrer une faille dans l'armure*

Cette règle exige des hommes de gagner l'admiration et la camaraderie de leurs pairs en faisant partie du clan, et en exacerbant comportements et attitudes viriles.

4 *Faire partie du clan ou encore être « one of the boys »*

Les hommes doivent se montrer dur de corps et d'esprit, à la fois en ne fuyant jamais la menace physique et en dissimulant leurs émotions telles que la crainte, la nervosité ou la tristesse. Ceci peut provoquer des tensions internes.

[15] Les stéréotypes sur le genre, comprendre et agir dans l'entreprise, IMS, 2012
[16] « Engager des hommes dans les initiatives en faveur de l'égalité », Étude de l'Institut Catalyst, 2009

L'entreprise : La « maison-des-hommes »

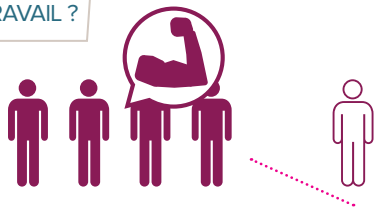
Dans ses travaux sur la virilité moderne et ses liens avec le travail[17], Christophe Falcoz, docteur en sciences de gestion, rappelle que l'entreprise, plagiant son modèle sur l'armée, a été construite, à partir du 18e siècle, par et pour les hommes. Dès lors, elle a désigné deux figures d'opposition : les femmes et les homosexuels, qui restent, aujourd'hui encore, des « contretypes ». Ainsi, quand le sexisme, conscient ou inconscient, permet de maintenir les femmes dans leur rôle subordonné, l'homophobie fonctionne comme un test de virilité pour les hommes désirant progresser dans leur carrière et notamment pour ceux qui briguent des postes de pouvoir dans les entreprises ou les organisations.

IV

PAR QUOI CES NORMES SE TRADUISENT-ELLES AU TRAVAIL ?

Dévouement sans limite, voire sacrificiel, et présentéisme qui poussent les hommes vers un trop plein de travail, parfois maladif (burn out, dépression).

Conduites à risque pour s'intégrer au groupe et éviter l'exclusion (alcool, vitesse au volant, prise de risque physique pour se montrer à la hauteur sur les chantiers ou en ligne de fabrication).



Mise a l'écart des hommes qui ne se conforment pas aux règles de virilité traditionnelle.

Dissuasion de la parentalité masculine, perçue comme un manque de disponibilité et d'ambition.

Un rapport gouvernemental pointe les normes masculines au travail

En 2011, l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS, France) a rendu un rapport sur « Egal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail »[18] et pointé parmi les freins à une plus grande implication des hommes « une dissuasion de la part des employeurs ».

Le rapport note :
- L'accès à des formules d'aménagement du temps s'avère moins facile pour les hommes que pour les femmes : 27% des femmes obtiendraient le temps partiel sur simple demande contre 14% des hommes
- Les injonctions liées à la carrière sont plus fortes pour les hommes

Pourtant, les rapporteur.euse.s notent des modifications perceptibles de l'identité masculine au travail, notamment :
- une paternité revendiquée
- des aspirations nouvelles à l'équilibre entre responsabilités familiales et professionnelles

[17] « Virilité et accès aux postes de pouvoir dans les organisations, le point de vue des cadres homosexuel.le.s », Christophe Falcoz, travail, genre et société, 2004
[18] « Egal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail », Brigitte GRESY, Inspection générale des affaires sociales, IGAS, juin 2011

LEXIQUE

GENRE

Le genre est un concept utilisé en sciences sociales pour désigner les différences non biologiques entre les femmes et les hommes. Pour comprendre le genre, on peut partir de cette citation de Simone de Beauvoir « On ne naît pas femme, on le devient ». Cela signifie que la féminité comme la masculinité ne sont pas des données de «nature» mais des constructions sociales.

MACHISME

Idéologie fondée sur l'idée que l'homme domine socialement la femme et que, à ce titre, il a droit à des privilèges.

MISOGYNIE

Ce terme, qui signifie littéralement «haine des femmes», désigne un sentiment de mépris ou d'hostilité envers les femmes.

PATRIARCAT

Forme d'organisation sociale millénaire dans laquelle l'homme, le patriarche, exerce le pouvoir dans le domaine politique, économique, religieux, sociétal ou détient le rôle dominant au sein de la famille (Pater familias).

PHALLOCRATIE

Comportement reflétant l'idée que l'homme est supérieur à la femme.

SEXISME

Une attitude discriminatoire fondée sur le sexe (définition du Larousse).

En France, **le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle** (CSEP) le définit plus largement comme **un système de croyances et de comportements** :

« Le sexisme regroupe à la fois ***des croyances et des comportements*** *qui tendent à stigmatiser, à délégitimer, à inférioriser les personnes en raison de leur sexe.*
Ses manifestations sont très diverses et prennent la forme d'un continuum : des formes à l'apparence anodine (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtres). »

OÙ EN ÊTES-VOUS AVEC LE SEXISME ? QUICK SCAN À DESTINATION DES DIRIGEANT.E.S ET DES RH

Cet outil a vocation à vous aider à évaluer le niveau d'action de votre organisation en matière de lutte contre le sexisme. À chaque question, vous répondez par OUI ou NON. La somme finale des OUI et des NON vous permet de vous évaluer. Le mot « entreprise » englobe tout type d'organisation de travail publique ou privée.

Ces résultats ont une valeur plus indicative que scientifique, et sont destinés à vous aider et à vous accompagner dans votre prise de conscience.

ALLEZ, PASSEZ AU SCANNER !



1 *Le ou la PDG s'est-il ou s'est-elle déjà exprimé.e spécifiquement et publiquement sur la question du sexisme ? A-t-il ou a-t-elle cité le mot « sexisme » ?*

☐ OUI ☐ NON



2 *Une charte /un code de conduite mentionnant explicitement les propos et attitudes prohibés dans l'entreprise a-t-il été édicté ?*

☐ OUI ☐ NON



3 *La direction et les RH ont-ils été formés spécifiquement à la lutte contre le sexisme ?*

☐ OUI ☐ NON



4 *Les managers de proximité ont-ils.elles été sensibilisé.e.s à la lutte contre le sexisme par des formations, conférences, rencontres... ?*

☐ OUI ☐ NON



5 *Le plan de prévention santé et sécurité des travailleur.euse.s propose-t-il des mesures d'évaluation de l'exposition au risque de sexisme ?*

☐ OUI ☐ NON



6 *Les partenaires sociaux se sont-ils emparés de ce sujet en proposant de l'intégrer dans le dialogue social : information, consultation, négociation sur l'égalité professionnelle, la sécurité, la santé, la qualité de vie au travail... ?*

☐ OUI ☐ NON



7 *L'ensemble des collaborateurs et collaboratrices est-il sensibilisé de manière régulière à la question du sexisme via des conférences, des formations, des rencontres, des temps de partage entre collaborateur.rice.s ?*

☐ OUI ☐ NON



8 *La perception du sexisme est-elle sondée dans l'entreprise par le biais d'une enquête ou d'un baromètre social ?*

☐ OUI ☐ NON



9 *Une cellule d'écoute dédiée permettant de garantir la confidentialité des plaintes a-t-elle été créée ?*

☐ OUI ☐ NON



10 *L'entreprise veille-t-elle à écouter et instruire toutes les plaintes déposées, qu'il s'agisse d'actes ou propos sexistes, de harcèlement sexuel, de violence sexuelle ou de discrimination en raison du sexe ?*

☐ OUI ☐ NON



11 *L'entreprise est-elle transparente et communique-t-elle, sans nommer de noms, sur le traitement des cas de sexisme (actes ou propos sexistes, harcèlement sexuel, violences sexuelles ou discriminations en raison du sexe) ayant eu lieu en son sein ?*

☐ OUI ☐ NON



12 *Si l'entreprise compte 50 salarié.e.s et +, la lutte contre le sexisme est-elle notifiée dans l'accord relatif à l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?*

☐ OUI ☐ NON



13 *L'entreprise a-t-elle lancé un plan d'action global de lutte contre le sexisme ?*

☐ OUI ☐ NON



14 *L'entreprise est-elle engagée dans des journées d'action comme la Journée internationale de la lutte contre les violences faites aux femmes ou la Journée internationale des droits des femmes, afin de sensibiliser son écosystème ?*

☐ OUI ☐ NON



15 *L'entreprise veille-t-elle à construire une communication interne et externe à l'entreprise dépourvue de stéréotype de sexe ?*

☐ OUI ☐ NON

1

ALORS, VOTRE ORGANISATION EST-ELLE LIBÉRÉE DU SEXISME ?

POUR LE SAVOIR, COMPTEZ LES OUI !



VOUS TOTALISEZ PLUS DE 10 OUI

Votre entreprise a mis en place des actions qui contribuent à faire reculer le sexisme. Bravo !

Vous cherchez à vous améliorer encore ? Parcourez nos fiches AGIR, vous y trouverez un "benchmark" de bonnes pratiques en entreprise et des conseils judicieux pour progresser.

Pourquoi ne pas valoriser vos actions et vos résultats en proposant votre CEO comme candidat.e au titre d'Ambassadeur.rice de l'Egalité Professionnelle (JUMP Wo.Men @ Work Award) ?
http://jump.eu.com/award

VOUS TOTALISEZ DE 6 À 10 OUI

Votre entreprise a commencé à travailler sur le sujet et peut encore progresser.

L'objectif de cette auto-évaluation est de vous faire prendre conscience de votre marge de progression et de vous inspirer quelques bonnes pratiques que vous trouverez dans nos fiches AGIR.

Participez au réseau des responsables de la diversité ou égalité pour échanger avec d'autres entreprises et venir vous nourrir auprès d'expert.e.s européen.ne.s (JUMP Corporate Hub à Bruxelles, Paris et Lyon).
http://jump.eu.com/hub

VOUS TOTALISEZ MOINS DE 6 OUI

Il est temps de passer à l'action dès à présent afin d'améliorer la sécurité, la santé et la performance humaine de votre entreprise et d'éviter tout risque ; qu'il s'agisse d'un risque humain, juridique, ou de réputation, il peut s'avérer désastreux pour votre entreprise / organisation.

Consultez point par point notre livret COMPRENDRE et nos fiches AGIR qui vous permettront de définir vos objectifs prioritaires en fonction de votre culture d'entreprise.

Comme plusieurs centaines de personnes chaque année, participez au Forum JUMP (Bruxelles, Paris, Lyon) avec vos gestionnaires de talents et dirigeant.e.s pour les sensibiliser et les former à l'égalité professionnelle.
http://jump.eu.com/forums

VOUS N'AVEZ COMPTÉ QUE DES NON

Aïe, vous naviguez à l'aveugle, sans le moindre filet de sécurité !

Le sexisme est partout ! Aucune raison que votre entreprise y échappe ! Or, le pire est de ne pas connaître son ennemi. Un plan d'action s'impose afin de prendre le pouls de la situation dans votre entreprise et de mettre en place des actions spécifiques.

Consultez notre livret COMPRENDRE et nos fiches AGIR qui vous guideront sur le chemin de la lutte contre le sexisme et visitez le site web de JUMP pour y découvrir nos offres de formations, de diagnostic et d'accompagnement.
http://jump.eu.com

2 OÙ EN ÊTES-VOUS AVEC LE SEXISME ? QUICK SCAN À DESTINATION DES MANAGERS DE PROXIMITÉ

2 SE TESTER

Voici un outil que vous pouvez diffuser auprès des managers de proximité afin de leur permettre d'évaluer leur niveau de sensibilisation et d'action face au sexisme.

1 *Savez-vous donner une définition précise de l'agissement sexiste ?*

☐ OUI ☐ NON

2 *Savez-vous donner une définition précise du harcèlement sexuel ?*

☐ OUI ☐ NON

3 *Savez-vous donner une définition précise des violences en raison du sexe ?*

☐ OUI ☐ NON

4 *Connaissez-vous les 3 visages du sexisme ordinaire ?*

☐ OUI ☐ NON

5 *Avez-vous été formé.e ou sensibilisé.e à la question du sexisme ?*

☐ OUI ☐ NON

6 *Connaissez-vous les risques juridiques encourus par une organisation qui n'agit pas contre le sexisme ?*

☐ OUI ☐ NON

7 *Vous sentez-vous suffisamment formé.e pour démasquer le sexisme dans votre collectif de travail ?*

☐ OUI ☐ NON

8 *Vous sentez-vous suffisamment outillé.e pour lutter contre le sexisme dans votre collectif de travail ?*

☐ OUI ☐ NON

9 *Disposez-vous de matériaux pédagogiques pour sensibiliser vos équipes (livrets, campagnes d'affichage, films, etc.) ?*

☐ OUI ☐ NON

10 *Êtes-vous attentif.ve aux blagues et comportements sexistes ?*

☐ OUI ☐ NON

11 *Savez-vous quelle attitude adopter afin de mettre un terme aux blagues et comportements sexistes ?*

☐ OUI ☐ NON

12 *Avez-vous déjà sondé les membres de votre équipe sur leur perception du sexisme ?*

☐ OUI ☐ NON

13 *Avez-vous personnellement et publiquement pris position sur le sujet ?*

☐ OUI ☐ NON

14 *Avez-vous déjà proposé un temps d'échange sur le sujet lors de vos réunions d'équipe ?*

☐ OUI ☐ NON

LORS DE VOS RÉUNIONS :

15 *Vous assurez-vous d'une égalité de parole entre les hommes et les femmes ?*

☐ OUI ☐ NON

16 *Vous assurez-vous que les femmes ne sont pas toujours interrompues ?*

☐ OUI ☐ NON

17 *Vous assurez-vous que l'auteur.e d'une idée est reconnu.e comme tel.le ?*

☐ OUI ☐ NON

DE MANIÈRE GÉNÉRALE :

18 *Vous assurez-vous d'un bon équilibre entre hommes et femmes au sein de votre équipe en termes de responsabilités ?*

☐ OUI ☐ NON

19 *Vous assurez-vous d'un bon climat de travail entre hommes et femmes au sein de votre équipe ?*

☐ OUI ☐ NON

20 *Vous assurez-vous que les femmes de votre équipe se sentent respectées au sein du collectif de travail ?*

☐ OUI ☐ NON

VOUS AVEZ MOINS DE 10 OUI

Vous avez vraiment besoin d'être formé.e et outillé.e afin de jouer votre rôle de vigie et de garant.e de la qualité de vie au sein de votre équipe. Tournez-vous vers vos responsables RH et voyez avec eux.elles comment vous pouvez être aidé.e.
JUMP propose des conférences de sensibilisation et peut accompagner votre entreprise dans son diagnostic et la rédaction d'un plan d'égalité.

VOUS AVEZ ENTRE 10 ET 15 OUI

Votre organisation a probablement commencé à travailler sur le sujet et vous êtes conscient.e de son importance. L'objectif de cette auto-évaluation est de vous faire prendre conscience de votre marge de progression et de vous inspirer quelques bonnes pratiques que vous trouverez dans nos fiches AGIR. Participez au Forum JUMP (Bruxelles, Paris, Lyon) pour continuer votre parcours de sensibilisation. Invitez des collègues à y prendre part.

VOUS AVEZ PLUS DE 15 OUI

Bravo ! Vous faites partie de ces managers de proximité qui sont à la fois sensibilisé.e.s à la question du sexisme et qui agissent concrètement à leur niveau. N'hésitez pas à partager vos pratiques avec vos collègues et vos responsables RH afin de faire reculer le sexisme dans l'ensemble de votre organisation.

3 DIRIGEANT.E.S ET RH, VOTRE CHECK LIST POUR IMPULSER UN PLAN DE LUTTE CONTRE LE SEXISME

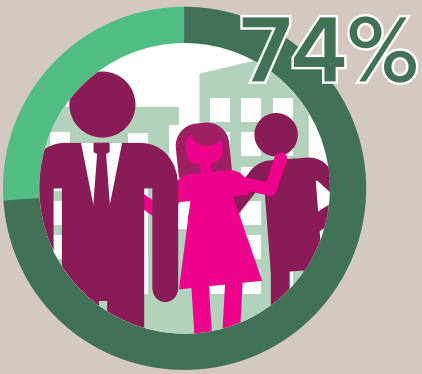
3 AGIR

Libérer votre entreprise du sexisme est une démarche systémique. Et vous êtes les chef.fe.s d'orchestre de cette démarche. Il vous incombe de donner le la ; de formaliser une politique d'action proposant des mesures concrètes afin de promouvoir un environnement de travail respectueux et exempt de sexisme. Ces mesures peuvent s'échelonner dans le temps. Il ne s'agit pas de tout lancer de concert, mais d'adopter une stratégie pensée en fonction de votre culture d'entreprise.

DES CHIFFRES QUI DOIVENT VOUS CONVAINCRE D'AGIR

PLUS LES ENTREPRISES COMBATTENT LE SEXISME, MOINS IL Y A DE SEXISME !

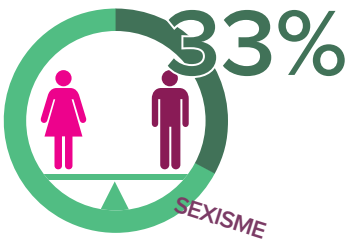
LES FEMMES CONFRONTÉES AU SEXISME EN TANT QUE TÉMOINS OU CIBLES SONT :



dans les entreprises et les organisations qui ne font rien contre le sexisme selon leurs salariées



dans les entreprises et les organisations qui ont une politique d'égalité professionnelle mais ne conduisent pas d'actions spécifiques contre le sexisme



dans les entreprises et les organisations qui, selon leurs salariées, combattent le sexisme

« Les relations de travail entre les femmes et les hommes au sein de la population non-cadre », enquête BVA pour le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle, novembre 2016

LES 4 ÉTAPES DYNAMIQUES DE VOTRE STRATÉGIE

1 ENGAGER

vos dirigeant.e.s, votre top management, vos partenaires sociaux, vos ressources Egalité identifiées, les réseaux de femmes ou mixité…

2 DIAGNOSTIQUER

par le biais d'une enquête ou d'un baromètre de perception et détecter les signaux faibles

3 AGIR

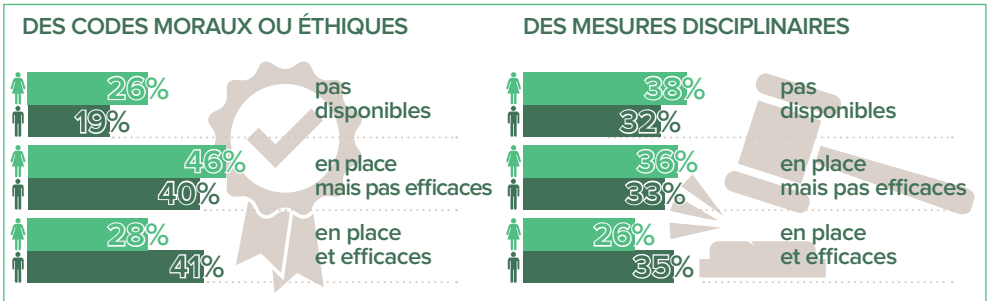
posez une stratégie d'action en étapes pour prévenir, sensibiliser et sanctionner si nécéssaire

4 SUIVRE VOTRE DÉMARCHE

en interne comme en externe. Vous créez ainsi une dynamique vertueuse et valorisez vos bonnes pratiques

3

Quels outils ont été mis en place sur votre lieu de travail ? Sont-ils efficaces ?



Source : « Sexisme, bientôt fini, étude européenne » JUMP, 2016

LES FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS DE VOTRE DÉMARCHE

1 ENGAGER ET RASSEMBLER

CONVAINCRE ET ENGAGER VOS CADRES DIRIGEANT.E.S

(VOIR NOTRE ARGUMENTAIRE COMPRENDRE CHAP. I)

Les cadres dirigeant.e.s se doivent d'adopter **une attitude exemplaire**, exempte de sexisme. Mais cela ne suffit pas.
Ils.elles doivent personnellement s'engager en se prononçant clairement et publiquement contre le sexisme.
Ils.elles doivent également **légitimer la démarche** en la lançant officiellement, par exemple lors d'un événement interne. Ce kick- off permettra de soutenir le management de proximité dans sa lutte quotidienne contre le sexisme.
Enfin, la démarche lancée, ils.elles doivent régulièrement reprendre la parole sur le sujet et suivre les avancées du plan d'action.

ENGAGER LES PARTENAIRES SOCIAUX

Les syndicats et les instances représentatives du personnel ont un rôle central à jouer dans la lutte contre le sexisme. Ceux.celles-ci doivent se former à la détection des situations de sexisme, à la prise en charge des victimes et développer à vos côtés, dans le cadre du dialogue social, des actions de prévention et de traitement du sexisme

ENGAGER VOS ACTEUR.RICE.S DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les gestionnaires des ressources humaines sont au cœur d'un dispositif de lutte contre le sexisme. Ils.elles seront d'utiles allié.e.s et chevilles ouvrières afin de mettre en place et coordonner votre politiques.

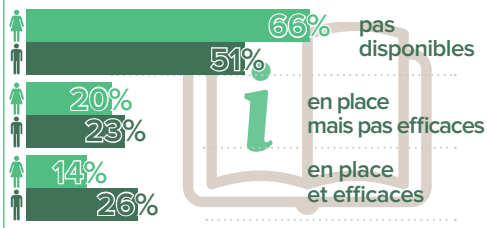
ENGAGER LES RÉSEAUX DE FEMMES, RÉSEAUX MIXITÉ, RÉSEAUX DIVERSITÉ...

Ceux-ci peuvent également s'avérer être de solides partenaires pour remonter les signaux faibles, lancer ou relayer une enquête auprès de leurs adhérent.e.s ou développer des outils pilotes.

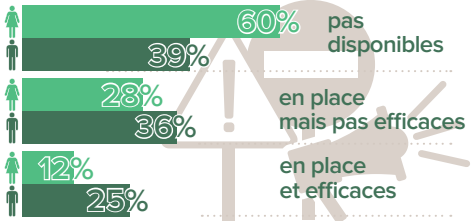
3

Quels outils ont été mis en place sur votre lieu de travail ?
Sont-ils efficaces ?

DES FORMATIONS SPÉCIFIQUES



DES CAMPAGNES DE SENSIBILISATION



Source : « Sexisme, bientôt fini, étude européenne » JUMP, 2016

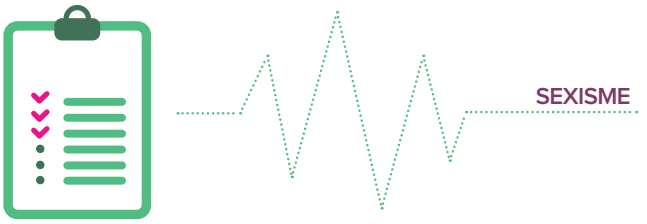
2 DIAGNOSTIQUER

ANALYSER LES RÉCLAMATIONS ET LES REMONTÉES DE VOTRE SYSTÈME D'AIDE OU D'ALERTE SUR LES CRITÈRES DE SEXISME ET DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET MORAL.

Attention, les remontées sont très faibles à ce jour car les victimes se taisent, dans l'immense majorité des cas, ou masquent un harcèlement sexuel sous couvert de harcèlement moral.

LANCER UN DIAGNOSTIC SOCIAL

Qu'il s'agisse de quelques questions précises ajoutées à votre baromètre social ou d'une enquête spécifique anonyme ; la seconde vous permettra de recueillir un matériau plus riche qui servira de socle à votre plan d'action. À cet effet, JUMP a développé une enquête spécifique.*



Bonne pratique - Mener une enquête sur le sexisme

Elisabeth Vuillaume, Secrétaire Générale d'Énergies de Femmes, le réseau des femmes du groupe EDF

« En 2016, notre réseau, Énergies de Femmes, a réalisé une enquête sur le sexisme, à laquelle 6 100 salarié·e·s ont répondu. Cela nous a permis d'objectiver la réalité du sexisme ordinaire dans l'entreprise, avec un premier constat fort : près de 6 femmes sur 10 déclarent avoir été discriminées au cours de leur carrière en raison de leur sexe.
Dans un environnement professionnel où la suspicion d'illégitimité à l'égard des femmes en position de responsabilités, la remise en cause de leur capacité à diriger et la fréquence des blagues sexistes contribuent à les disqualifier et entravent leur évolution professionnelle.
Des mécanismes utilement mis au jour par l'enquête sont venus étayer le diagnostic et ont donné des clés pour agir.
Des résultats d'autant plus utiles que cette réalité est minorée par les hommes, seuls 39% disent avoir été témoins de comportements sexistes au travail. »

Claire Godding, directrice Diversité et Inclusion chez BNP Paribas Fortis

« Dans une entité, nous avions un problème de remarques et de plaisanteries sexistes. Les femmes elles-mêmes et le management féminin étaient dans le déni. Nous avons réalisé une enquête anonyme et constaté qu'il y avait des comportements irrespectueux qui engendraient des situations de mal-être. Cette enquête anonyme nous a permis de dépasser le déni et de former tout le management. »

Police fédérale de Belgique

Sur demande de la Ministre de l'Intérieur Joëlle Milquet, JUMP a réalisé une enquête auprès des femmes dans la police. Sur 12.000 femmes, plus de 9.000 ont répondu au questionnaire qui avait pour objectif d'évaluer le degré d'inclusion de la culture de la police et d'identifier les barrières à leur progression de carrière. Une analyse des résultats a été réalisée et présentée aux instances dirigeantes et aux syndicats ainsi qu'un plan d'action.

* http://jump.eu.com/consulting/survey/

RAPPELER LES RÈGLES DANS LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR ET LES FAIRE CONNAÎTRE



En France, l'interdiction des agissements sexistes a été introduite dans le Code du travail. Les entreprises et les organisations doivent à ce titre rappeler cette interdiction dans leur règlement intérieur.

Voici donc une mesure simple, très rapide et peu coûteuse qui devrait permettre de sensibiliser l'ensemble des salarié.e.s au sexisme. Mais pour cela, il faut vous assurer d'une meilleure appropriation de ce document par les salarié.e.s, afin qu'il soit réinvesti de sens et de portée.

INSCRIRE LA LUTTE CONTRE LE SEXISME DANS LE CODE D'ÉTHIQUE DE L'ORGANISATION OU LE CODE DE BONNE CONDUITE

Pour être efficace, ce code devra **définir très clairement les actes prohibés** et caractériser précisément tous les comportements qui relèvent du sexisme ordinaire. Il devra également présenter les personnes ressources.

Bonne pratique - Engager chaque salarié.e à signer un code de bonne conduite

IBM

Chaque année, tou.te.s les salarié.e.s du Groupe doivent signer un document qui les engage à respecter un code de bonne conduite dans l'entreprise et dans les affaires. Ce document liste des choses interdites, comme les remarques sexistes et homophobes par exemple, et indique les moyens à disposition des salarié.e.s pour signaler tout manquement. Faire signer cet engagement donne un droit et un devoir de vigilance et d'action aux managers, lorsqu'ils.elles constatent des pratiques contraires à ce code.

SENSIBILISER ET FORMER AUTANT QUE POSSIBLE

Sensibiliser la gouvernance, les managers, les salarié.e.s, les instances représentatives du personnel et les négociateur.rice.s à la question des stéréotypes de sexe et du sexisme (ressorts, manifestations et effets). Cela peut se faire de maintes façons : modules de formation, journées dédiées, théâtre d'entreprise, MOOC ... À vous d'être créatif.ve.s !

Outiller les managers afin qu'ils.elles puissent s'approprier le sujet et le démultiplier à tous les échelons de l'organisation : guides de luttes contre le sexisme, vidéos, site internet, campagnes d'affichage...

La **JUMP Academy** propose des conférences, formations et ateliers pour sensibiliser les dirigeant.e.s, mais aussi les employé.e.s au sexisme et donner les outils aux victimes. **JUMP** vous propose également un kit gratuit d'affiches chocs que chaque entreprise peut personnaliser avec son code de conduite, ses valeurs et ses personnes de référence.

Les articles de références, études et outils sur le sexisme en entreprise et ailleurs ont été rassemblés par **JUMP** sur la plate-forme http://stopausexisme.be. Des vidéos tutoriels de 10 techniques pour répondre au sexisme, racisme et homophobie sont également disponibles: http://stopausexisme.be/booster-votre-sens-de-la-repartie-avec-les-tutos-de-jump



Intégrer la lutte contre le sexisme dans la grille d'évaluation de la performance managériale, au même titre que les actions en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle.

INTÉGRER LA LUTTE CONTRE LE SEXISME DANS LE PLAN D'ACTION DE PRÉVENTION EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

Les risques liés aux agissements sexistes font désormais partie intégrante du champ des mesures de prévention incombant à l'employeur.euse. Le CHSCT, ou futur CSE, doit également proposer des actions de prévention pour lutter contre les agissements sexistes. Vous avez donc tout intérêt à l'impliquer dans la création de tels outils.

Bonne pratique - Un message mensuel diffusé par la communauté santé et sécurité au travail / Aurane Duprat, Diversity Manager chez **EDF**

Une fois par mois, la communauté « santé et sécurité » diffuse sur notre Intranet un message de sensibilisation au sexisme, comme elle diffuse des messages d'alerte sur les comportements à adopter en cas de canicule par exemple. C'est une manière de banaliser le sujet et de le sortir du giron RH.

PRENDRE EN CHARGE LES VICTIMES ET INSTRUIRE TOUTES LES DEMANDES

Créer, quand cela est possible, une cellule d'écoute dédiée permettant de garantir la traçabilité et la confidentialité des données recueillies, de repérer et de traiter ces situations.

Ne laisser aucune situation présumée de harcèlement, de violence ou d'agissement sexiste en l'état sans l'instruire, car il est primordial que la victime et les témoins éventuels se sentent écouté.e.s et soutenu.e.s par leur direction.

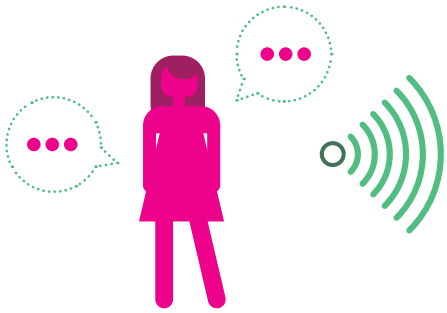
Inciter les victimes à déposer plainte dans les cas les plus graves en leur offrant la possibilité de se faire accompagner par des acteur.rice.s identifié.e.s par l'entreprise (avocat.e, médecin, association d'aide aux victimes, etc.).

SANCTIONNER FERMEMENT LES ACTEUR.RICE.S D'ACTES ET /OU PROPOS SEXISTES

Le sexisme est très peu démasqué et donc très peu sanctionné en entreprise. Pour que votre politique porte ses fruits, il faut inverser cette tendance.

DÉTECTER LES SIGNAUX FAIBLES

Plusieurs femmes d'une même entité demandent des informations sur les propos et comportements sexistes ? Les mêmes n'osent plus s'habiller de manière féminine (robes ou couleurs vives) ? Il y a peut-être un problème. À vous de savoir détecter ces signaux faibles et d'enquêter.



INSTAURER UNE VIGILANCE SUR L'ÉVENTUELLE PRÉSENCE DE STÉRÉOTYPES DE SEXE DANS TOUTES LES PROCÉDURES DU RESSORT DES RESSOURCES HUMAINES

Mettre en place des procédures de gestion des RH exemptes de biais sexistes (fiches de poste, offres d'emploi, entretiens d'évaluation).

Créer les conditions favorables à la prise de responsabilité et à la prise de parole des femmes dans votre structure.

CONSTRUIRE UNE COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE DÉPOURVUE DE STÉRÉOTYPE DE SEXE

Veiller à promouvoir une communication interne et externe (publicité, marketing, journaux internes, site Internet, affiches, réseaux sociaux....) éliminant les représentations fondées sur des stéréotypes de sexe.

Adopter un langage sans stéréotype de sexe : en chassant les expressions sexistes, en usant du masculin et du féminin dans vos discours, à l'oral comme à l'écrit, en féminisant les noms de métiers, titres et grades, en privilégiant l'écriture épicène.

Diffuser des images sans stéréotype de sexe, **en veillant à équilibrer la représentation des** hommes et des femmes, en évitant de stéréotyper les métiers et les fonctions.

Valoriser des rôles modèles féminins au sein de votre organisation.

4 *SUIVRE ET VALORISER*

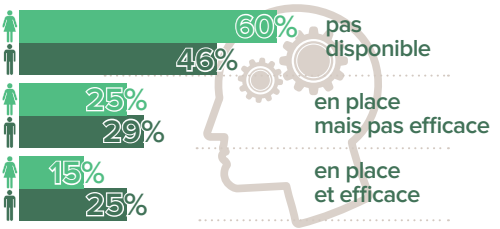
Mesurer l'impact des engagements pris auprès des salarié.e.s, par exemple par la réalisation, à échéances régulières, d'un baromètre sur le ressenti du sexisme par les salarié.e.s et définir des actions d'amélioration.

Discuter régulièrement en comité de direction des avancées du plan d'action et annuellement, des résultats de cette évaluation.

Témoigner à l'externe de vos actions et échanger avec d'autres entreprises et organisations afin de vous nourrir de vos pratiques mutuelles.

Quels outils ont été mis en place sur votre lieu de travail ?
Sont-ils efficaces ?

UN SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE



Source : « Sexisme, bientôt fini, étude européenne » JUMP, 2016

En France, la lutte contre le sexisme est désormais intégrée au cahier des charges des labels égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et diversité, certifiés par l'AFAQ/AFNOR.
Le label égalité contient ainsi une partie sur la lutte contre « les stéréotypes de genre et les propos ou attitudes sexistes », indiquant que les entreprises et organisations abordent le sujet par des actions de formation et de sensibilisation. Le label diversité comporte des critères d'attribution qui comprennent une sensibilisation à la diversité qui doit contribuer à lutter contre les stéréotypes, les préjugés, les propos et attitudes discriminatoires.

En 2016, Le Conseil supérieur de l'égalité a proposé le premier outil de lutte contre le sexisme à destination des entreprises sous la forme d'un kit pratique[1]. Ce kit propose, notamment, une définition illustrée d'exemples de l'agissement sexiste et recense dix leviers d'actions pour l'entreprise.

[1] « Kit pour agir contre le sexisme. Trois outils pour le monde du travail », Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle, novembre 2016

4 RINGARDISEZ LE SEXISME : LE RÔLE DÉTERMINANT DES MANAGERS DE PROXIMITÉ

4 AGIR

Le ou la manager de proximité est une personne ressource qui endosse de nombreuses responsabilités au travail. Au-delà d'assurer la performance de l'entreprise, donc un engagement de tou.te.s les membres du personnel, elle doit aussi porter les valeurs de l'organisation, les incarner et s'assurer du bien-être de son collectif de travail. A ce titre, elle est la garante du vivre ensemble, de la qualité de vie au travail et du respect de la dignité des personnes. Or, les managers ne savent pas toujours détecter et réagir face au sexisme. Pour qu'ils.elles jouent leur rôle de vigie, il faut les former et les outiller.

Les responsabilités du manager de terrain :

- Donner l'exemple et se défaire de tout comportement ou propos sexiste
- Jouer un rôle de vigie et savoir détecter les situations à risque, les collaborateur.rice.s en difficulté
- Mettre fin aux propos et attitudes inacceptables
- Sanctionner l'auteur.e si nécessaire
- Protéger les victimes et les témoins
- Sensibiliser ses équipes pour créer un climat de travail exempt de sexisme

COMMENT L'AIDER ?

1 LE.LA SENSIBILISER AUX STÉRÉOTYPES DE SEXE ET AU SEXISME PAR TOUS MOYENS

Le.la manager est un homme ou une femme comme un.e autre, qui véhicule des stéréotypes de sexe et des biais inconscients (voir Comprendre chap. IV). Il faut donc le.la former et lui apprendre à déjouer ses propres stéréotypes.

Le stéréotype est un automatisme qui répond d'une activation incontrôlée et non d'une prise de décision consciente. En revanche, y renoncer est un choix volontaire qui demande des efforts.

Cela passe par la reconnaissance de ses stéréotypes : je reconnais un stéréotype et je décide de le maintenir à distance en prenant le temps d'analyser une situation sans utiliser de raccourci de pensée. Ainsi, je me défais des biais de perception et des biais décisionnels inconscients qui peuvent nuire à mon organisation.

Cela passe, aussi, par le fait de se confronter autant que possible à l'altérité. Ouvrir son horizon, découvrir des personnes différentes de soi permet souvent de déconstruire les stéréotypes. Des études ont ainsi démontré que plus les équipes sont diverses et mixtes, moins les stéréotypes sont actifs.

Enfin, cela passe par de la motivation, car c'est du boulot !

« Je pense qu'il y a beaucoup d'aspects du sexisme envers les femmes dont les hommes n'ont pas conscience. Il faut mettre en place plus d'actions de sensibilisation au sujet de tous les actes banals dont les hommes n'imaginent même pas l'existence parce qu'ils n'ont jamais, ou si rarement, à les subir.»

Témoignage issu de « Sexisme, bientôt fini ? », étude réalisée par JUMP, 2016.

Le sexisme est un agissement « multiforme » (voir Comprendre chap. II et III) que la loi réprime de plus en plus sévèrement. Pour le combattre, le.la manager doit savoir l'identifier. Il faut donc :

- Lui donner une définition claire du sexisme
- Lui exposer les différents avatars du sexisme, du sexisme dit ordinaire au harcèlement et violences sexuelles, et ses conséquences délétères sur les victimes, le collectif de travail et la performance de l'organisation
- Lui présenter les lois qui luttent contre le sexisme au travail et notamment la loi du 17 août 2015 relative à « L'agissement sexiste » en France et la loi du 3 août 2014 en Belgique, dite « Loi sexisme »

2 *POSER CLAIREMENT LES ATTITUDES MANAGÉRIALES ATTENDUES*

En formalisant les attitudes managériales attendues dans un guide, livret,... mis à disposition de tou.te.s. Ce livret détaillera les attitudes attendues pour éviter tout agissement sexiste :

4

- au quotidien
- lors des recrutements / des promotions
- lors des évaluations
- lors des négociations de rémunération
- sur la question de la parentalité

Bonne pratique - Un guide à destination des managers pour lutter contre le sexisme ordinaire / Laure Vanneufville Directrice du Développement RH Groupe et en charge de la DRH Cnova du **Groupe Casino**

Depuis 15 ans, nous menons de nombreuses actions pour l'égalité professionnelle et la mixité. Nous sommes parmi les 1ères entreprises labellisées et la lutte contre tous les stéréotypes est au cœur de notre politique Ressources Humaines. Dès 2015, nous avons sciemment décidé d'aborder le sujet de l'égalité sous un angle moins consensuel en consacrant un guide managérial au sexisme. Une étude, menée au sein du groupe avec un cabinet externe, nous a permis de sonder la perception des collaborateurs et collaboratrices et sur cette base, de déployer notre argumentaire de sensibilisation à destination des managers. Nous expliquons ce qu'est le sexisme et définissons très clairement les attitudes managériales attendues.

3 *LUI APPRENDRE À RÉAGIR AU SEXISME*

Que doit faire le.la manager de proximité en cas d'agissement ou de violence sexiste ?

ÉCOUTER la personne offensée, sans contredire ses émotions

DISQUALIFIER fermement le comportement inacceptable supposé de la personne mise en cause

PROTÉGER la victime supposée en lui assurant votre soutien et celui des responsables RH et lui proposer, par leur intermédiaire, des ressources internes et externes (cellule d'écoute anonyme, IRP, médecin du travail, etc.)

SANCTIONNER l'auteur.e en cas de fait avéré et demander, si nécessaire, son transfert dans un autre service ou entité

RAPPELER à la personne mise en cause la politique de l'entreprise ou de l'organisation en matière de respect des collègues

LAISSER LA VICTIME EN POSTE et surtout ne la laissez pas partir ! Trop de victimes s'éloignent ou sont éloignées de leur environnement de travail par mesure de « protection », voire quittent l'entreprise, et se voient ainsi doublement pénalisées

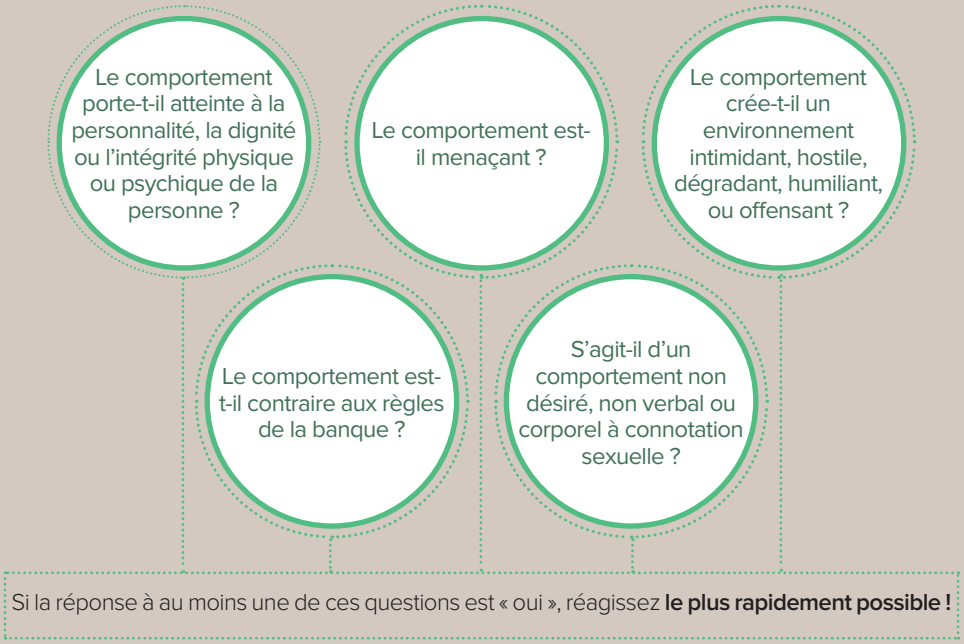
Trop de victimes perdent leur travail

95% des femmes qui ont saisi l'AVFT, l'association des violences faites aux femmes, ont perdu leur travail ou sont sur le point de le perdre. Elles font alors appel à l'AVFT pour faire valoir leurs droits devant le conseil des Prud'hommes.

http://www.avft.org/

Bonnes pratiques - L'arbre de décision / BNP Paribas Fortis

Dans le cadre de sa campagne sur les comportements inacceptables (voir fiche 8, Bonnes pratiques), la BNP Paribas Fortis a diffusé sur son Intranet des arbres de décision destinés à susciter la réaction de publics cibles, dont les managers. Vous pouvez vous inspirer de cette pratique pour développer vos propres arbres de décision.



1ère étape des arbres de décision à destination des managers de proximité mis en place par la BNP Paribas Fortis.

4 *L'OUTILLER AFIN QU'IL.ELLE PUISSE SENSIBILISER SES ÉQUIPES*

Lui fournir des ressources : livrets pédagogiques, campagnes d'affichage, Moocs, films de sensibilisation… qu'il.elle sera chargé.e de diffuser auprès de ses équipes.

Ça ne coûte rien (ou presque) et ça fonctionne :



Instaurer un temps d'échange de 15 min sur le sexisme en ouverture de réunion et renouveler l'expérience



Proposer de mettre 1 € dans une tirelire à chaque fois qu'un.e membre du collectif énonce un propos sexiste ou un stéréotype de sexe. Cela permet à chacun.e d'interroger ses propres pratiques.



Instaurer un principe visuel qui permet de comptabiliser les temps de parole des hommes et des femmes, par ex. une balle de couleur dans un grand vase, ou se servir de l'application « Woman Interrupted » (WI).
http://www.womaninterruptedapp.com/en/

Proposer des formations à l'ensemble des salarié.e.s afin qu'ils.elles prennent conscience de ce qu'est le sexisme et s'en libèrent.

Nous pouvons tou.te.s, hommes et femmes, tenir un propos sexiste ou adopter un comportement sexiste, souvent inconsciemment d'ailleurs. Nous pouvons également ne pas percevoir le sexisme et laisser le champ libre aux agissements sexistes. D'où l'importance de former tou.te.s les salarié.e.s aux manifestations et aux conséquences du sexisme sur les individus et sur le collectif de travail.
La JUMP Academy vous propose de nombreuses conférences, formations et ateliers pour y parvenir de manière efficace en fonction de votre public cible.

ON NE PEUT PLUS RIEN DIRE ? ON NE PEUT PLUS BLAGUER ! CE QU'UN.UNE MANAGER PEUT RÉPONDRE

Le fait qu'on ne puisse plus autant qu'avant dire « C'est normal, elle est blonde ! », « Quelle salope », « T'as vu comme elle est roulée la stagiaire ? » ou encore « Eh, ça sent la promotion canapé », est-ce vraiment une mauvaise nouvelle ? Oui, le niveau d'exigence de notre société est en train de monter. Cela signifie que nous progressons. Notre société prend conscience que les mots peuvent provoquer du mal-être, voire de la violence.

Quand il s'agit des blagues, il s'agit juste de faire rire mais rire contre une personne ou un groupe, est-ce vraiment positif ? Est-ce juste ?

Est-ce que cela va faire rire les personnes concernées ? Et est-ce que ça ne va pas renforcer le sexisme de certain.e.s ? Quel est l'impact potentiel sur les personnes concernées ? Quel est le message envoyé à toutes les femmes de l'entreprise ?
Dans l'humour, il y a une règle universelle : on ne rit pas de quelqu'un, mais on rit ensemble et c'est le.la récepteur.rice qui donne le la. C'est à lui.elle d'évaluer si la blague ou la remarque est blessante et à l'émetteur.rice de l'entendre.

Depuis #MeToo, #BalanceTonPorc, **4 hommes sur 10** disent avoir changé leur comportement au travail.

Sondage Ipsos, Brice Teinturier pour l'émission de France 2, « Sexe, pouvoir : la fin du mâle dominant ? », avril 2018

5 LES PARTENAIRES SOCIAUX: VOS ALLIÉS

5 AGIR

Les syndicalistes ont un rôle central à jouer dans la prévention, la sensibilisation et la prise en charge des violences sexistes et sexuelles et du sexisme dit « ordinaire » au travail.

Dans chacun de leurs rôles tenus dans l'entreprise en tant qu'instances représentatives du personnel (IRP) : délégué.e syndical, délégué.e du personnel, élu.e de Comité d'entreprise (CE), membre du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en France ou son équivalent belge Comité de prévention et de protection au travail (CPPT) et dans les structures syndicales.

LA LUTTE CONTRE LE SEXISME DÉSORMAIS À L'AGENDA DES ORGANISATIONS SYNDICALES

En 2013, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) constate que **seules 3% à 4% des victimes de sexisme font appel aux syndicats** pour les aider.

« Le sujet a en quelque sorte échappé aux partenaires sociaux jusqu'ici, et vraisemblablement parce qu'ils ne l'avaient pas suffisamment mis à leur agenda », note alors ce même conseil.

« Pour différentes raisons, la plupart des victimes ne considèrent pas les représentant.e.s du personnel comme un recours dans l'entreprise. Nous rentrons alors dans une **sorte de cercle vicieux** dans lequel les militant.e.s ne font pas de la lutte contre les violences sexuelles une priorité car les victimes ne viennent pas les voir ; et les victimes ne viennent pas les voir car les militant.e.s n'affichent pas leurs compétences ou leur intérêt pour le dossier. », constate pour sa part la CFDT (France).

« Traiter de la violence, ça doit être le core business du syndicalisme. Or, les délégué.e.s sont très démuni.e.s par rapport à cela »

Gaëlle Demez, Responsable des Femmes CSC et des CSC Seniors (Belgique).

LES CHOSES CHANGENT POURTANT.

En Belgique, la FTGB et la CSC, notamment, se sont emparées du sujet en menant des formations et des actions de communication auprès de leurs militant.e.s. (Voir Fiche 8 des Bonnes Pratiques)

1/3 NETTOYEUSE / AIDE FAMILIALE



VICTIME DE VIOLENCES SEXUELLES AU TRAVAIL

La CSC Alimentation et Services a également mené une enquête sectorielle sur les violences sexuelles dans les métiers du nettoyage et des aides familiale, démontrant que **près d'une nettoyeuse/ aide familiale sur trois (31,7 %) a un jour été victime de violences sexuelles au travail**. Un chiffre implacable, destiné à placer les employeur.euse.s et les organisations syndicales face à leurs responsabilités.
https://csc-alimentation-service.csc-en-ligne.be/csc-alimentation-services/actualite/general/detail/violence-sexiste.html

En France, toutes les grandes organisations syndicales ont été parties prenantes dans l'élaboration du rapport gouvernemental de 2015 sur le sexisme dans le monde du travail et toutes l'ont validé. La GCT et la CFDT ont, depuis, mené des actions de formation et publié des guides de sensibilisation destinés à leurs militant.e.s.

7 LEVIERS D'ACTION POUR LES PARTENAIRES SOCIAUX

1 FORMER VOS MILITANT.E.S ET REPRÉSENTANT.E.S DU PERSONNEL

afin qu'ils.elles comprennent ce qu'est le sexisme, apprennent à le détecter, à le combattre et à prendre en charge les victimes.

2 DEMANDER À INTÉGRER DANS LE DIALOGUE SOCIAL LA QUESTION DU SEXISME

Cela peut se faire dans le cadre de la consultation et de la négociation de l'entreprise ou de l'organisation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

3 RAPPELER À L'EMPLOYEUR.EUSE SON OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE RÉSULTAT

En France, les articles L4121-1 à 5 du Code du travail définissent les obligations des employeur.euse.s en termes de sécurité physique et psychique au travail et leur obligation de sécurité de résultat.

4 SAISIR L'EMPLOYEUR.EUSE: « LE DROIT D'ALERTE »

En tant que délégué.e du personnel, si vous constatez, 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, vous pouvez alerter l'employeur.euse afin qu'il.elle procède à une enquête. Cette atteinte peut notamment résulter « de faits de harcèlement sexuel ou moral ». L'employeur.euse doit alors mener une enquête avec le.la délégué.e et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

5 PORTER LA LUTTE CONTRE LE SEXISME DEVANT LE CPPT/ CHSCT

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, bientôt intégré au Conseil social et économique en France et le Comité de prévention et de protection au travail (CPPT) en Belgique contribuent à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et doivent susciter toute initiative qu'ils.elles estiment utile dans cette perspective.
Dans ce cadre, les partenaires sociaux peuvent être source de propositions pour co-construire des outils de lutte contre le sexisme : campagnes d'affichage, messages d'alerte au titre de la santé et de la sécurité au travail, enquêtes...

6 PRENDRE EN CHARGE LES VICTIMES

Accueillir les victimes de violences sexuelles ou d'agissements sexistes ne s'improvise pas. Les organisations syndicales doivent informer et former leurs miltant.e.s et IRP à la prise en charge des victimes. **Quelques bons réflexes** :

- Ne pas mettre en doute sa parole
- Les rassurer et désamorcer le sentiment de culpabilité
- Ne pas minimiser la gravité des faits et bien les définir en rappelant la loi et leurs droits
- Leur expliquer le pouvoir d'action des IRP (droit d'alerte auprès de l'employeur.euse, ouverture d'une enquête, notamment)
- Les soutenir pour faire valoir leurs droits auprès de leur hiérarchie, des RH ou, si nécessaire, en justice
- Les orienter, si besoin, vers des associations spécialisées et vers la médecine du travail

7 ACCOMPAGNER LES VICTIMES EN JUSTICE : LE RÔLE DES SYNDICATS

Le syndicat peut soutenir le.la salarié.e victime de violence ou d'agissement sexiste de multiples façons.

- Par l'action en substitution, qui lui permet d'agir en justice en faveur d'un.e salarié.e de l'entreprise dans les cas de harcèlement moral, de harcèlement sexuel, de discrimination, ou pour avoir témoigné ou relaté des faits de harcèlement sexuel, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.e.
- Lorsque le syndicat n'agit pas en substitution, il pourra se porter partie intervenante au côté de la victime qui agit en justice.

6 AFFIRMEZ VOTRE SOUTIEN AUX VICTIMES ET AUX TÉMOINS

Différentes enquêtes menées ces dernières années posent un diagnostic sans appel : le sexisme reste majoritairement non dénoncé par les victimes car celles-ci ne se sentent pas protégées et soutenues par leur organisation.

DES VICTIMES SILENCIEUSES



82%

Selon l'étude menée par JUMP, 82% des victimes de sexisme n'ont pas dénoncé les faits (tous types d'environnements confondus).

Source : « Sexisme, bientôt fini ? » étude réalisée par JUMP, 2016



63%

Pour le Conseil supérieur de l'Egalité professionnelle, 63% **des femmes qui ont été victimes de sexisme n'ont pas réagi ou n'ont pas souhaité dénoncer** ces comportements car elles considèrent que cela n'aurait servi à rien ou par peur des représailles.

« Les relations de travail entre les femmes et les hommes au sein de la population non-cadre », enquête BVA pour le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle, novembre 2016

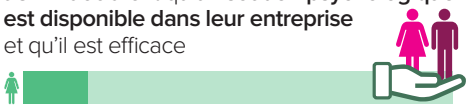
DES TÉMOINS QUI SE MOBILISENT PEU

51% des victimes de sexisme au travail prétendent qu'aucun témoin n'a réagi.

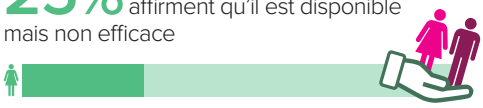
Source : « Sexisme, bientôt fini ? » étude réalisée par JUMP, 2016

DES ENTREPRISES PEU SOUTENANTES

15% des répondantes à l'enquête de JUMP déclarent qu'un **soutien psychologique est disponible dans leur entreprise** et qu'il est efficace



25% affirment qu'il est disponible mais non efficace



Source : « Sexisme, bientôt fini ? » étude réalisée par JUMP, 2016

DES FEMMES DOUBLEMENT VICTIMES

Lorsque ces femmes font le choix de dénoncer, la majorité d'entre elles ne sont pas prises au sérieux ou voient leur parole remise en question. Pire, **75%** des victimes de harcèlement sexuel ont subi des rétorsions après l'avoir dénoncé (US EqualEmployment Opportunity Commission 2003).

Plusieurs sources en Europe estiment à **90%** le pourcentage de femmes qui ont été amenées à quitter l'entreprise après dénonciation. On peut faire le parallèle avec la violence conjugale où ce sont quasiment toujours les victimes qui doivent quitter le domicile avec leurs enfants pour pouvoir bénéficier de la protection nécessaire.



90%

QUITTENT L'ENTREPRISE

COMMENT CHANGER LA DONNE ?

EN TANT QU'EMPLOYEUR.EUSE, VOICI CE QUE VOUS DEVEZ FAIRE :

- **Créez,** quand cela est possible, **une cellule d'écoute dédiée** permettant de garantir la traçabilité et la confidentialité des données recueillies, de repérer et de traiter ces situations.

- **Affirmez publiquement et sans ambiguïté votre volonté de protéger les témoins et victimes.**

- **Écoutez** avec attention toutes les plaintes et les instruire en restant objectif.ve et rationnel.le, sans porter de jugement personnel. Il est primordial que la victime et les témoins éventuels se sentent écouté.e.s et soutenu.e.s par leur direction.

- **Rappelez** à tou.te.s les collaborateur.rice.s que l'entreprise applique une tolérance zéro et n'accepte aucun écart, à quelque échelon que ce soit de la hiérarchie, afin de sensibiliser à ces questions et de donner confiance à vos collaborateur.rice.s.

- **Menez si nécessaire une enquête et sanctionner les auteur.e.s de propos ou comportements sexistes.**

- **Incitez les victimes à déposer plainte** dans les cas les plus graves en leur offrant la possibilité de se faire accompagner par des acteur.rice.s identifié.e.s par l'entreprise (avocat.e, médecin, association d'aide aux victimes, etc.).

- **Maintenez-les en poste !** Trop de victimes quittent leur organisation faute de soutien explicite et se voient ainsi doublement pénalisées.

- **Assurez le suivi dans le temps** de la personne ayant été victime de sexisme au sein de votre organisation afin qu'elle puisse, de nouveau, se sentir en confiance dans son environnement de travail.

- **Soutenez la victime** en cas d'agissements commis par les client.e.s, les prestataires de services et les fournisseur.euse.s.

« Les codes de bonne conduite, les politiques et les actions de lutte menées en entreprise ne fonctionnent que si la victime se sent suffisamment à l'aise pour faire part de sa situation aux équipes RH et si ces dernières se montrent suffisamment empathiques pour prendre sa plainte au sérieux et agir en conséquence. Parfois témoigner de sa situation est la part la plus difficile du processus. »

Témoignage issu de « Sexisme, bientôt fini ? », Etude JUMP, 2016.

PROPOSER AUX VICTIMES ET AUX TÉMOINS UNE BOÎTE À OUTILS SIMPLE ET OPÉRATIONNELLE

DES RESSOURCES

Mettre en exergue les textes de lois mais aussi le rappel de la charte des valeurs et des engagements de l'entreprise.

Lister les noms des personnes ressources à disposition :

En interne : les RH, les partenaires sociaux, les cellules d'écoute et d'aide aux victimes et témoins, la personne de confiance, l'assistant.e social.e…

En externe : le.la médecin du travail, l'inspection du travail, les syndicats, les associations spécialisées d'aide aux victimes, les aides psychologiques, le.la Défenseur.euse des droits

DES CONSEILS POUR AGIR

Proposer sous toute forme - livret, Mooc, vidéos, tutos....- des conseils à destination des victimes et témoins afin de leur apprendre à réagir au sexisme.

Voici quelques conseils que vous pouvez largement diffuser auprès de l'ensemble du personnel.

FACE AU SEXISME, IL EST ESSENTIEL DE RÉAGIR. MAIS COMMENT ?

PAR RAPPORT À LA PERSONNE INCRIMINÉE EN CAS D'AGISSEMENT SEXISTE :

- recontextualisez la situation ou le propos
- recadrez pour bien mettre en exergue le fait qu'il s'agit d'un comportement déplacé
- apprenez à répondre à l'agresseur.euse et, pour cela, aidez-vous des tutos JUMP
- exigez des excuses si les actes ou propos vous paraissent inacceptables
- rectifiez la distance et ne laissez pas s'installer les familiarités
- recentrez la relation sur des enjeux strictement professionnels

Bonne pratique - Des vidéos tutos pour apprendre à réagir aux remarques sexistes / JUMP

Après avoir mené une grande enquête sur le sexisme en Europe , JUMP a choisi d'agir en produisant une série de courtes vidéos conçues comme des outils pour répondre aux remarques sexistes. Chacune des capsules présente une stratégie de répartie aux remarques discriminantes : l'autodérision, l'insolence, la pirouette ou encore le compliment... Autant d'armes pour faire taire les personnes méprisantes et les amener à changer d'attitude.
http://stopausexisme.be/booster-votre-sens-de-la-repartie-avec-les-tutos-de-jump/

De manière générale :

SI VOUS ÊTES VICTIME D'UN AGISSEMENT SEXISTE :

RÉAGISSEZ !

1 ROMPEZ LE SILENCE ET L'ISOLEMENT. PARLEZ-EN !

2 TOURNEZ-VOUS VERS VOTRE RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE

pour lui relater très exactement la situation et demandez son soutien.

3 MOBILISEZ DES TÉMOINS

qui pourront signifier à la personne en cause que ses propos ou son attitude sont inacceptables et punis par la loi et témoignez, si besoin, auprès de votre hiérarchie.

4 CONSTITUEZ SI NÉCESSAIRE DES ÉLÉMENTS DE PREUVE

- **Établir** un compte-rendu chronologique et détaillé des faits passés et présents.
- **Demander** des témoignages écrits à des collègues décrivant les faits constatés et d'éventuelles manifestations de mal-être physique ou mental. Vous pouvez également demander à des proches de témoigner.
- **Conserver** les écrits échangés avec la personne responsable des faits et/ou avec votre employeur.euse.
- **Conserver** les certificats médicaux, attestations d'arrêt de travail.

5 MOBILISEZ D'AUTRES ALLIÉ.E.S

si besoin, comme les instances représentatives du personnel, des réseaux de femmes ou réseaux mixité, le.la responsable diversité, la personne de confiance...

6 TENEZ BON ET NE QUITTEZ PAS VOTRE POSTE

Trop de victimes s'enfuient pour éviter l'affrontement ou faute de soutien et sont ainsi pénalisées.

SI VOUS ÊTES TÉMOIN D'UN AGISSEMENT SEXISTE OU RECEVEUR.EUSE DE LA PAROLE D'UNE VICTIME :

RÉAGISSEZ ! **Vous êtes un.e acteur.rice à part entière de la lutte contre le sexisme.**

1. Si vous êtes témoin direct de l'agissement, marquez votre désapprobation
2. Rappelez à l'auteur.e que le règlement interne interdit ce type de comportement
3. Faites remonter l'incident auprès de votre manager ou d'autres allié.e.s (IRP, réseaux de femmes ou réseaux mixité, responsable diversité, personne de confiance...)
4. Si vous recevez la parole d'une victime, ne restez pas seul.e avec le sujet
5. Mobilisez des personnes ressources (collègues, manager, RH, IRP...)
6. Qualifiez l'acte auprès d'elles ou avec leur aide, si besoin
7. Assurez-vous de leur soutien pour la victime et pour vous-même

Bonne pratique - Des arbres de décision / BNP Paribas Fortis, campagne interne contre les comportements inacceptables.

Dans le cadre de sa campagne sur les comportements inacceptables, la BNP Paribas Fortis a diffusé sur son Intranet des arbres de décision destinés à aider les victimes et témoins à réagir. Vous pouvez vous inspirer de cette pratique pour développer vos propres arbres de décision.

ARBRE DE DÉCISION À DESTINATION DES VICTIMES

- Le comportement vous met-il mal à l'aise ?
- Le comportement vous choque-t-il ?
- Le comportement vous paraît-il agressif ?
- Le comportement porte-t-il atteinte à votre dignité?
- Le comportement vous isole-t-il ?

ARBRE DE DÉCISION À DESTINATION DES TÉMOINS

- Le comportement porte-t-il atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de la personne ?
- Le comportement est-il menaçant ?
- Le comportement crée-t-il un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant, ou offensant ?
- Le comportement est-il contraire aux règles de la banque ?
- S'agit-il d'un comportement non désiré, non verbal ou corporel à connotation sexuelle ?

Si la réponse à au moins une de ces questions est « oui », réagissez **le plus rapidement possible !**

1ère étape des arbres de décision à destination des managers de proximité mis en place par la BNP Paribas Fortis.

7 APPRENEZ À CONNAÎTRE LES LOIS QUI COMBATTENT LE SEXISME

La Belgique a d'abord légiféré sur la discrimination, le harcèlement sexuel au travail et les violences en raison du sexe avant de s'attaquer aux propos et comportements relevant du sexisme ordinaire dans une loi ambitieuse, dite « loi sexisme ».

LUTTER CONTRE LE « SEXISME » ORDINAIRE

LA LOI DU 3 AOÛT 2014 OU « LOI SEXISME », UNE LOI MOBILISABLE AU TRAVAIL

Trop souvent présentée comme luttant uniquement contre le harcèlement de rue, la loi sexisme couvre tous les espaces publics, y compris les lieux de travail et les réseaux sociaux.

Les « circonstances visées à l'article 444 du Code pénal » renvoient au caractère public de l'infraction, nécessaire pour en apporter la preuve. La publicité est acquise par le lieu lui-même (rue, théâtre, centre commercial, etc.), par la présence de plusieurs personnes (au travail devant les collègues) ou par le support employé (blog internet, réseaux sociaux, etc.).

LES 5 CARACTÉRISTIQUES SIMULTANÉES QUI DOIVENT ÊTRE RÉUNIES :

1. Tout propos ou tout acte
2. dans l'espace public
3. qui a manifestement pour objet
4. d'humilier une ou plusieurs personnes
5. en raison de son/leur sexe, avec pour conséquence une atteinte grave à la dignité de cette/ces personne(s).

CE QUE RISQUE L'AUTEUR.E DE PROPOS OU COMPORTEMENTS SEXISTES

L'auteur.e de propos ou comportements sexistes risque une comparution devant le tribunal correctionnel qui pourra prononcer une peine de prison de 1 mois à 1 an et/ou une amende de 400 à 8.000 euros.

Il.elle pourra également être condamné.e à payer des dommages et intérêts à la victime pour le dommage (moral) occasionné.

Par ailleurs, des propos ou comportements sexistes peuvent donner lieu à des sanctions disciplinaires par l'employeur.euse, voire au licenciement (le cas échéant, pour motif grave) de l'auteur.e.

LA JURISPRUDENCE

Si la première condamnation est intervenue fin 2017, pour un comportement sexiste caractérisé dans la rue, peu de plaintes ont été déposées et aucune plainte ne concerne à ce jour l'environnement de travail.
Il faut dire que la procédure est lourde car elle se plaide en droit pénal. La victime doit donc porter plainte à la police, puis l'affaire est instruite par le parquet et jugée par le tribunal pénal. Les défenseur.euse.s de ce texte plaident de son caractère « éducatif ».

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est également habilité à aider les victimes de sexisme et à agir en justice.
https://igvm-iefh.belgium.be/fr/infos-et-aide

L'Institut réclame une adaptation de la législation afin d'intervenir plus rapidement dans les dossiers de harcèlement (sexuel) sur le lieu de travail. Actuellement, l'Institut considère qu'il ne peut intervenir qu'après que la victime ait fait appel à toutes les procédures prévues dans la loi relative au harcèlement. Une modification de la législation permettrait à l'Institut d'accompagner et de soutenir plus rapidement les victimes, comme il peut le faire pour toutes les autres victimes de discrimination liée au genre dans le contexte professionnel.

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

LA LOI SUR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DU 4 AOÛT 1996

Cette loi définit et sanctionne le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Le harcèlement sexuel au travail est défini comme « tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

QUEL RECOURS POUR LA VICTIME ?

Les victimes peuvent s'adresser aux personnes de confiance (la présence d'une personne de confiance dans l'entreprise est vivement recommandée mais non obligatoire[16]), au.à la conseiller.ère en prévention des risques psychosociaux ou directement à l'employeur.euse.

Cette procédure se compose de trois étapes :

1 Le.la conseiller.ère ou la personne de confiance peut tenter de trouver une solution de manière informelle, par exemple, par une conciliation entre la victime et l'auteur.e. En cas d'échec ou si la victime ne souhaite pas trouver de solution informelle, celle-ci peut déposer une demande d'intervention formelle auprès de la personne de confiance ou du.de la conseiller.ère.

2 Le.la conseiller.ère rend un avis à l'employeur.euse afin de lui proposer une/des solution(s) visant à mettre fin au harcèlement.

3 Si la/les solution(s) proposée(s) n'est pas / ne sont pas mises en place par l'employeur.euse et qu'il existe un danger pour la victime ou que la personne mise en cause fait partie de la direction de l'entreprise, le.la conseiller.ère saisit le Contrôle du bien-être au travail (CBET) afin d'évaluer et d'imposer des mesures à l'employeur.euse.

La travailleuse ou le travailleur a la possibilité de s'adresser au CBET, qui réoriente la personne vers le.la conseiller.ère ou la personne de confiance car le CBET n'intervient qu'APRÈS l'intervention du.de la conseiller.ère en prévention qui peut imposer des mesures à l'employeur.euse si les faits persistent.

7

[16] La désignation d'une personne de confiance est uniquement obligatoire pour l'employeur.euse lorsque tou.te.s les représentant.e.s du personnel au sein du comité pour la prévention et la protection au travail en font la demande.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR.EUSE

Les obligations de l'employeur.euse sont doubles:

- D'une part, l'employeur.euse doit mettre en place les procédures et les structures internes nécessaires permettant aux victimes de signaler et de mettre fin à des comportements d'harcèlement sexuel. Ceci passe notamment par la désignation d'un.e conseiller.ère et par la publication des procédures applicables dans le règlement de travail.

- Informé.e par la victime, la personne de confiance ou le.la conseiller.ère en prévention des risques psychosociaux, l'employeur.euse doit prendre les mesures appropriées : l'accueil, l'aide et le soutien de la personne agressée – verbalement ou physiquement – par une autre sur le lieu de travail. L'employeur.euse doit intervenir pour mettre fin au harcèlement, même si la victime n'a pas introduit de procédure interne. Lorsque cette procédure a été introduite et que la gravité des faits l'exige, l'employeur.euse doit prendre des mesures conservatoires en vue de protéger la victime le temps que la procédure soit menée à son terme.

CE QUE RISQUE L'EMPLOYEUR.EUSE

L'employeur.euse qui ne se conforme pas à ses obligations en matière de lutte contre le harcèlement sexuel commet une infraction pénale punie en vertu du code pénal social.

Lorsque l'infraction n'a pas eu pour conséquence des ennuis de santé ou un accident du travail pour un.e travailleur.euse, la sanction est constituée soit d'une amende pénale de 800 à 8.000 euros, soit d'une amende administrative de 400 à 4.000 euros.

Lorsque l'infraction a eu pour conséquence des ennuis de santé ou un accident du travail pour un.e travailleur.euse, la sanction est constituée soit d'un emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende pénale de 4.800 à 48.000 euros ou de l'une de ces peines seulement, soit d'une amende administrative de 2.400 à 24.000 euros.

Par ailleurs, la victime peut réclamer des dommages et intérêts à l'employeur.euse si elle parvient à démontrer que les manquements de ce.cette dernier.ère l'ont exposée à des comportements de harcèlement sexuel ou l'ont empêchée de dénoncer/mettre fin à de tels comportements.

CE QUE RISQUE L'AUTEUR.E QUI COMMET DES ACTES DE HARCÈLEMENT SEXUEL

La personne qui commet des actes de harcèlement sexuel risque une sanction constituée soit d'un emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende pénale de 4.800 à 48.000 euros ou de l'une de ces peines seulement, soit d'une amende administrative de 2.400 à 24.000 euros.

Elle pourra également être condamnée à payer des dommages et intérêts à la victime pour le dommage (moral) occasionné. La victime pourra réclamer soit une indemnité forfaitaire égale à trois mois de rémunération (portée à six mois si les faits sont graves ou si l'auteur.e est son.sa supérieur.e hiérarchique) soit une indemnité supérieure à condition de démontrer que le dommage qu'elle a subi excède le forfait légal.

Par ailleurs, des actes de harcèlement sexuel peuvent donner lieu à des sanctions disciplinaires par l'employeur.euse, voire au licenciement (le cas échéant, pour motif grave) de l'auteur.e.

LUTTER CONTRE LES PRATIQUES DISCRIMINATOIRES

LA LOI ANTI-DISCRIMINATION DU 10 MAI 2007

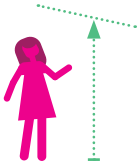
La loi du 10 mai 2007, tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, interdit la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe.

Dans les relations de travail, il est question de discrimination directe, lorsqu'une distinction directe est faite entre des personnes en raison de leur sexe ou d'une grossesse, sans que cette distinction ne puisse être justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante.



Exemple: Le licenciement ou le refus d'engager une femme en raison de sa grossesse sont constitutifs de discrimination directe.

Il est question de discrimination indirecte lorsqu'une mesure ou une pratique apparemment neutre nuit particulièrement à des personnes d'un sexe, par rapport aux personnes de l'autre sexe, et ce, sans justification légale.



Exemple: Une entreprise de sécurité exige que les surveillant.e.s atteignent au moins une taille de 1m80. Ce critère apparemment neutre empêchera principalement les femmes d'obtenir un emploi dans l'entreprise concernée.

Enfin, afin de lutter contre l'écart salarial, la loi du 10 mai 2007 prévoit que l'employeur.euse occupant en moyenne au moins cinquante travailleur.euse.s effectue tous les deux ans « ***une analyse détaillée*** *de la structure de rémunération au sein de l'entreprise pour déterminer si l'entreprise mène une politique de rémunération neutre sur le plan du genre et, si tel n'est pas le cas, y aboutir en concertation avec la délégation du personnel* ».

CE QUE RISQUE L'EMPLOYEUR.EUSE

L'employeur.euse qui commet un acte de discrimination peut être puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 400 euros à 8.000 euros, ou de l'une de ces peines seulement.

La victime peut également réclamer une indemnité fixée forfaitairement à six mois de rémunération, soit une indemnité d'un montant supérieur, si la victime parvient à démontrer que le dommage qu'elle a subi excède le forfait légal. L'indemnité forfaitaire est réduite à trois mois de rémunération si l'employeur.euse parvient à démontrer que le traitement litigieux aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

La victime de harcèlement sexuel et/ou de pratiques discriminatoires fondées sur le sexe peut introduire une action en cessation. Il s'agit d'une action judiciaire accélérée (dite « comme en référé ») visant à ordonner immédiatement la cessation des actes incriminés et à imposer des mesures permettant de mettre fin à ces actes.

En cas de procédure, elle bénéficie également d'un allègement de la charge de la preuve. En effet, en dehors de procédures pénales, lorsque la victime ou l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes établit devant la juridiction compétente des faits permettant de présumer l'existence de harcèlement sexuel ou de discrimination, il appartient à la personne mise en cause de démontrer qu'il n'y a pas eu de harcèlement sexuel ou de discrimination.

Enfin, la personne qui introduit une procédure ou une plainte suite à des actes de harcèlement sexuel ou de discrimination bénéficie d'une protection contre le licenciement et les mesures préjudiciables. L'employeur.euse qui licencie une personne en raison de sa plainte ou adopte une mesure préjudiciable à son encontre pour cette raison peut être condamné.e à réintégrer la personne concernée et/ou à mettre fin à la mesure préjudiciable. À défaut, la personne concernée pourra réclamer une indemnité fixée forfaitairement à six mois de rémunération, soit une indemnité d'un montant supérieur, si elle parvient à démontrer que le dommage qu'elle a subi excède le forfait légal.

8 DÉCOUVREZ LES BONNES PRATIQUES EN ENTREPRISE

Se libérer du sexisme est une démarche qui nécessite un véritable changement culturel. Les actions de sensibilisation/ communication constituent donc un maillon essentiel de votre dispositif et un atout-clé pour transformer les comportements.

Bien-sûr, une stratégie de communication se pense en fonction de votre culture d'entreprise, mais aussi en étapes (sensibiliser, engager, transformer les comportements) et en fonction de cibles-clés (par ex : internes/ externes, dirigeant.e.s, RH, managers, ensemble des collaborateur.trice.s...).

À ses côtés peuvent également se déployer des gestes quotidiens, aussi simples à mettre en œuvre qu'efficaces, pour faire évoluer les mentalités. Nous vous proposons volontairement, ici, une sélection hétéroclite d'actions de sensibilisation et de campagnes de communication qui peuvent vous inspirer dans la construction de vos propres outils.

UNE CAMPAGNE PHOTOGRAPHIQUE ENGAGEANT L'ENSEMBLE DES DIRIGEANT.E.S « JE SUIS CONTRE LE SEXISME CAR... »

Vroni Lemeire,

RESPONSABLE « GENRE »,
FGTB (SYNDICAT - BELGIQUE)



Nous avons lancé la campagne « Je suis contre le sexisme car... » en 2014. C'est une campagne interne comme externe qui a vocation à faire évoluer la culture syndicale, à changer les mentalités. 50% des militants sont aujourd'hui des militantes.

Les petites blagues et les remarques infantilisantes de certaines personnes, nous n'en voulons plus !

Nous voulons que le sexisme soit traité comme le racisme, qu'il y ait une tolérance zéro.



Les visuels (photographies) ont été relayés via une page facebook. Un livret pédagogique a également été réalisé. La campagne «photographique» a très bien fonctionnée. Tou.te.s les dirigeant.e.s syndicaux.ales et les membres des principales instances de la FGTB ont joué le jeu et se sont affiché.e.s avec le slogan « Je suis contre le sexisme car... ».

DES RÉUNIONS D'ÉQUIPES OUVERTES PAR UN QUART D'HEURE « SANTÉ ET SÉCURITÉ » CONSACRÉ AU SEXISME

Aurane Duprat,
DIVERSITY MANAGER,
EDF

A l'occasion du 8 mars 2016, un kit sexisme a été diffusé pour que les managers puissent animer le traditionnel ¼ d'heure santé sécurité en début de réunion par une séquence dédiée au sexisme. Cela a permis de donner une visibilité à ce sujet et de créer des échanges entre les salarié.e.s et les managers, car le premier maillon est de libérer la parole et d'amener chacun.e à s'interroger sur ses propres comportements. Ce kit a été réactualisé en 2017 et 2018.

UNE CAMPAGNE DE SENSIBILISATION SUR LES COMPORTEMENTS INACCEPTABLES POUR BRISER LA LOI DU SILENCE

Claire Godding,
DIRECTRICE DIVERSITÉ & INCLUSION,
BNP PARIBAS FORTIS





Cette campagne de sensibilisation visait les comportements inacceptables, dont le harcèlement moral et sexuel, les discriminations, le racisme, l'homophobie et le sexisme ordinaire. Cette campagne mise en place fin 2017 est originale en ce qu'elle s'adresse avant tout à chaque employé.e, comme collègue solidaire et témoin. Nous leur apprenons à réagir, à mettre fin à un comportement inacceptable et en tout cas à ne pas garder le silence.

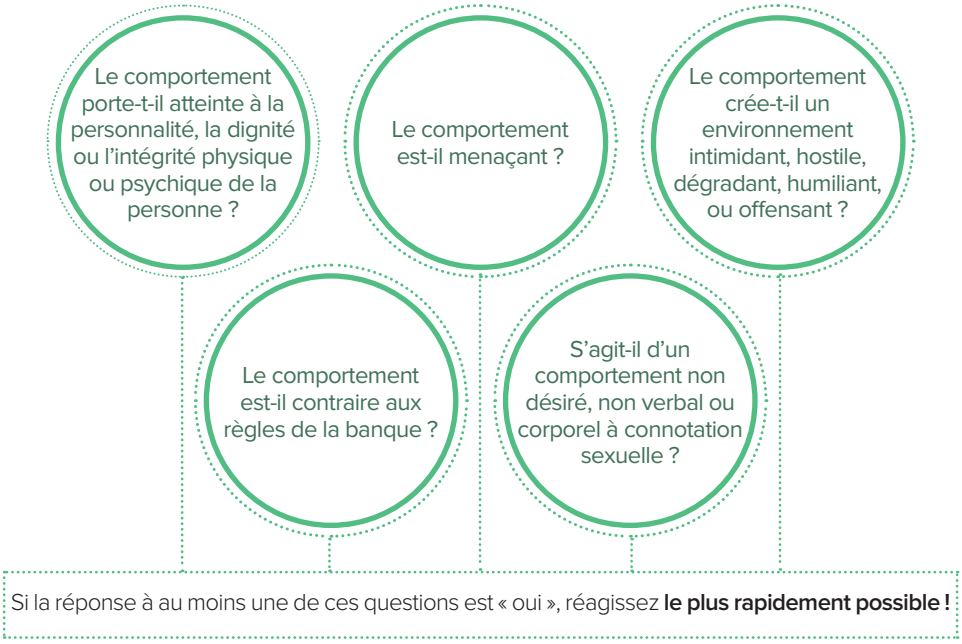
Elle s'adresse aussi spécifiquement à tout le management : des discussions sont organisées avec chaque équipe de direction, autour du harcèlement et des différents comportements inacceptables. Lors de ces discussions, nous insistons sur un élément essentiel : en matière d'humour (sexiste notamment), c'est le.la récepteur.trice qui donne le sens. Cela signifie que ce n'est pas à celui.celle qui plaisante de considérer que ses intentions étaient bonnes, mais à la personne qui entend la plaisanterie (qu'elle en soit le.la destinataire, ou pas) d'exprimer qu'elle l'a reçue comme sexiste (ou tout simplement comme insultante,discriminante, etc...)

Nous partageons volontiers cette expérience, qui s'est montrée simple et efficace : en effet, depuis le lancement de la campagne, une hausse des contacts vers les personnes de confiance de l'entreprise a été constatée, et pour la première fois, des collègues (témoins) et des managers ont pris contact également, pour mettre fin à un comportement dont ils.elles avaient été témoins.

Parmi les outils mis en place, il y a notamment plusieurs arbres de décision pour la victime bien sûr, mais aussi pour le témoin, pour le.la manager et (très important aussi) pour la personne mise en cause.

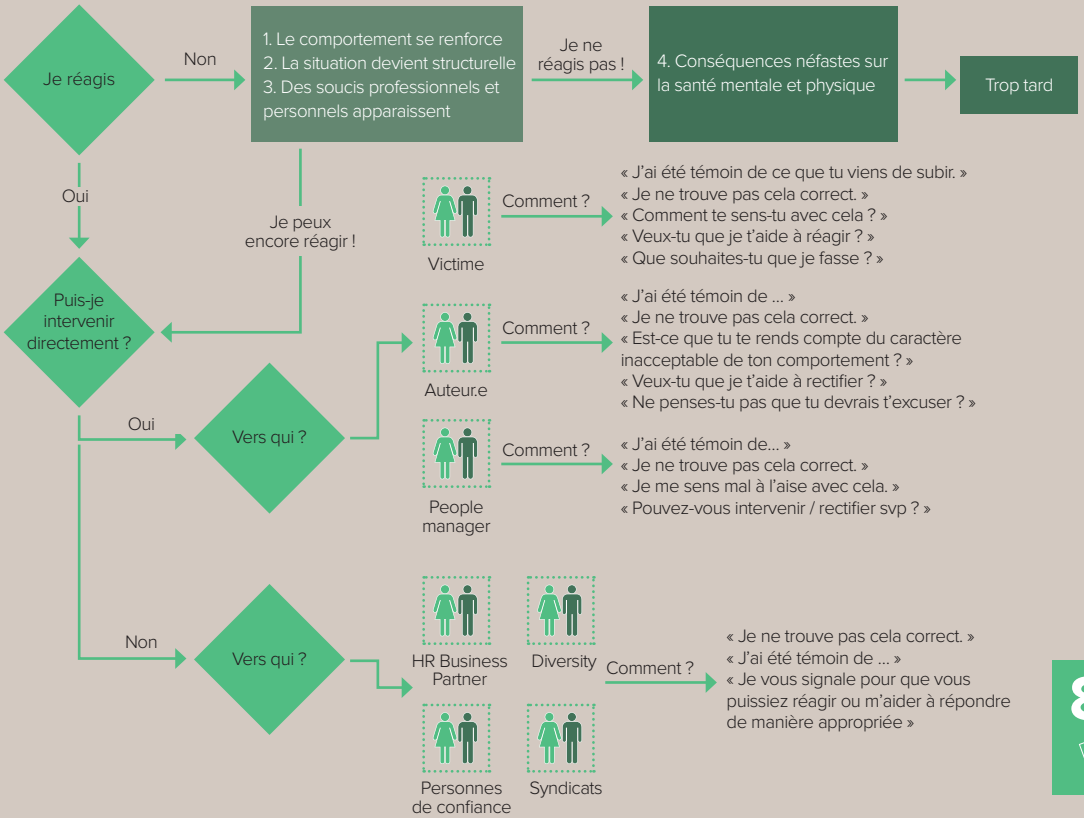
Page suivante une déclinaison complète des arbres de décision à destination des témoins.

8



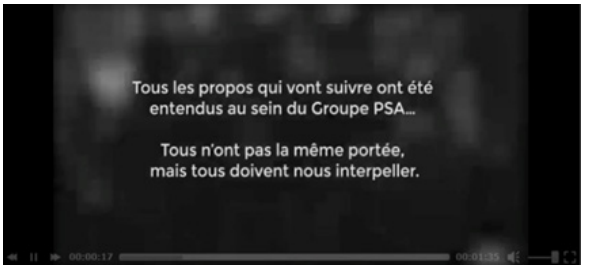
1ère étape des arbres de décision à destination des managers de proximité mis en place par la BNP Paribas Fortis.

Je suis témoin direct d'un comportement inacceptable



UNE VIDÉO DE TÉMOIGNAGES POUR FRAPPER TOUS LES ESPRITS ET UN GUIDE À DESTINATION DES VICTIMES

Xavier Guisse,
RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE,
PSA PEUGEOT CITROËN



Nous sommes une entreprise masculine qui compte moins de 20% de femmes. Les stéréotypes masculins restent donc très puissants à tous les niveaux hiérarchiques. Nous sommes le reflet de la société. Le pire aurait été de tomber dans le déni et de ne pas s'en occuper. Ce n'est pas notre démarche. En 2009, nous avons signé une convention avec le ministère des Droits des femmes et travaillé sur la question des violences faites aux femmes, mais concernant le sexisme, nous avons voulu partir du vécu des femmes de PSA. Notre réseau de femmes s'est mobilisé pour recueillir des témoignages. Mais comment les exploiter ?

Nous avons choisi de faire une petite vidéo en interne. Nous ne montrons pas les visages, mais un geste, une posture, un gros plan. C'est la voix qui compte. L'imaginaire du.de la spectateur.rice fait le reste... Et l'effet d'accumulation des propos, du sexisme dit bienveillant à l'entorse à la dignité de la personne, permet de prendre conscience de la nature et de l'ancrage du sexisme. Dans un second temps, nous avons édité un guide « PSA contre le sexisme », disponible auprès de tou.te.s sur les pages RH du groupe. Le principe de ce guide est de s'adresser d'abord aux victimes en leur proposant des ressources.

DES FEMMES FORMÉES À RÉSISTER AU SEXISME ORDINAIRE GRÂCE À UN OUTIL D'AUTO-FORMATION

Francesca Aceto,
PRÉSIDENTE,
RÉSEAU SNCF AU FÉMININ

Créé en 2012, le réseau SNCF au féminin compte aujourd'hui 6.500 membres dont 15% d'hommes. Ce réseau forme désormais les femmes à résister et à répliquer au sexisme ordinaire à travers un outil d'auto-formation en micro-learning : « Résister au sexisme ordinaire ». Il permet en 10 à 15 min de reconnaître l'agissement sexiste et surtout d'y répondre. L'outil a été co-développé avec les femmes du réseau.



LE SEXISME AU CŒUR D'UN « VISA ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE » À DESTINATION DE TOU.TE.S LES SALARIÉ.E.S

Eliane Bombrun,
RESPONSABLE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE,
ORANGE FRANCE

La Direction de la diversité France d'Orange développe et lance son « Visa Égalité Professionnelle » visant à sensibiliser les salarié.e.s. C'est une formation en ligne, disponible sur la plateforme de formation du groupe et qui s'adresse à l'ensemble des salarié.e.s. Ce dispositif en e-learning comprend 3 modules :
- les enjeux de l'égalité professionnelle
- les stéréotypes : comment les détecter et comment les contrer ?
- le sexisme : c'est quoi et comment lutter contre ?

Chaque module est court (10 à 15 min), ludique, interactif et propose des témoignages d'expert.e.s, des animations vidéos et des quiz. Au terme de ce parcours, le.la salarié.e obtient un visa, une signature électronique qu'il.elle peut ajouter à sa signature mail.



UNE CAMPAGNE CONTRE LE SEXISME ET LE HARCÈLEMENT SEXUEL À L'UNIVERSITÉ : UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES



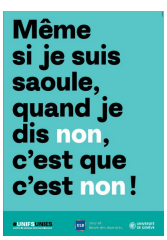
En 2017, l'ULB a lancé une campagne d'affichage percutante qui entend combattre toute forme de sexisme ou de harcèlement au sein de l'université, que les victimes soient des femmes, des hommes, des personnes hétérosexuelles ou LGBTI+, des étudiant.e.s ou des membres des corps administratif, académique ou scientifique de l'ULB.

Objectif posé pour cette campagne d'affichage : renforcer les signalements des cas de harcèlement.











8

UNE CAMPAGNE D'AFFICHAGE SUR LA QUESTION DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Gaëlle Demez,

RESPONSABLE DES FEMMES CSC ET DES CSC SENIORS,
(CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS CHRÉTIENS, BELGIQUE)

Cette campagne a été réalisée à la suite de deux jours de formation des militantes CSC sur la question des violences faites aux femmes, sur le lieu de travail et à la maison. Pour le moment, c'est une campagne interne, visant tou.te.s les délégué.e.s de notre syndicat.

Nous avons également développé un logo pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles en interne. L'idée est de l'afficher dans les salles de réunion et de formation afin qu'il puisse servir de cadre et de rappel à l'ordre en cas de dérapage verbal, par exemple. Nous l'utilisons aussi depuis quelques mois dans le Journal d'action, qui donne les informations pratiques lors de manifestations : il est donc systématiquement rappelé que les violences sexistes et sexuelles n'ont pas leur place dans les rangs syndicaux et que chaque militant.e doit avoir un comportement exemplaire. Enfin, nous travaillons actuellement sur un outil ciblé à destination des délégué.e.s dans les entreprises.





UN SERIOUS GAME POUR TESTER LES BIAIS INCONSCIENTS DES TOP MANAGERS

Samia Zerrouk,

HUMAN CAPITAL & DIVERSITY LEAD,
ACCENTURE FRANCE



Le « Gender swap experience » est un serious game, un jeu en réalité virtuelle, qui propose aux top managers de tester leurs biais inconscients et stéréotypes de genre avant de procéder aux revues d'évaluation annuelles qui déterminent les promotions au sein de l'entreprise. Ils sont confrontés à 6 situations types qui mettent en scène des stéréotypes de sexe comme « l'empathie vs le manque de charisme », « la maternité vs l'ambition »... Ces mises en situation favorisent un niveau d'écoute et de recul bien plus développé que celui qui préside dans les réunions « réelles ». La formule, innovante, ludique et pédagogique, fonctionne si bien qu'elle sera développée pour l'ensemble des entités Accenture à travers le monde.

QUIZ JUMP

A l'occasion de la fête de l'Iris 2018, JUMP a créé, pour Equal.Brussels, un quiz, disponible en français et en néerlandais, pour tester ses connaissances et son niveau de sensibilité sur le racisme, sexisme et homophobie.
Après avoir répondu à chaque question, le.la participant.e découvre si sa réponse est correcte et un commentaire explicatif apparaît.
En fonction de son score final, le.la participant.e se voit offrir des solutions « pour aller plus loin » et pour s'améliorer sur ces sujets : des idées de livres et de films à découvrir, des associations qui sont engagées sur ces questions, des activités, etc.

http://jump.eu.com/quiz-quen-savez-vous/



QUIZ UNIZO

Unizo, l'Union des Entrepreneurs Indépendants, a lancé son grand Quiz de l'Egalité des Chances, disponible en français et en néerlandais, avec le soutien de la Région de Bruxelles-Capitale, en mai 2018.
En 10 questions simples et concrètes, le quiz veut sensibiliser les entrepreneur.euse.s et les employeur.euse.s de Bruxelles à l'égalité des chances et à la lutte contre la discrimination sur le marché du travail bruxellois.
Après avoir répondu à toutes les questions, le.la participant.e reçoit son résultat personnel, avec les bonnes réponses et une explication pour chacune.
Parmi les personnes ayant obtenu au moins 8/10 au quiz, Unizo a sélectionné 10 gagnant.e.s pour une rencontre exclusive autour d'un déjeuner sur le thème, organisée durant l'automne 2018.

http://www.quizegalitedeschances.brussels



GUIDE CFDT



En 2017, le syndicat CFDT a publié un guide de prévention des violences sexistes et sexuelles au travail. Mis à jour en novembre 2018, il est disponible gratuitement sur son site et également en vente au tarif unitaire de 2,5€.

Ce guide s'adresse aux militant.e.s syndicaux.ales, afin qu'ils.elles soient en mesure de bien connaître et nommer les différentes violences pour les prévenir et mieux les combattre.

https://www.cfdt.fr/portail/outils/guides/prevention-des-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-deuxieme-edition-srv2_491504

INITIATIVE #StOpE

initiative #StOpE
Stop au Sexisme *dit* Ordinaire en Entreprise

En décembre 2018, à l'initiative de Brigitte Grésy, 27 entreprises ont signé l' « Acte d'engagement » pour lutter contre le sexisme dit ordinaire au travail et le faire reculer en leur sein. Ces entreprises prendront l'engagement de déployer au cours de l'année 2019 une ou plusieurs bonnes pratiques contribuant aux 8 actions prioritaires suivantes :

1. Afficher et appliquer le principe de la tolérance 0
2. Réaliser des actions d'information pour faire prendre conscience des comportements sexistes (actes, propos, attitudes) et de leurs impacts
3. Réaliser des formations ciblées visant à partager les obligations, les bonnes pratiques et les outils de lutte contre le sexisme ordinaire
4. Former et donner des outils pédagogiques aux salariés pour faire face aux agissements sexistes en entreprise (interne/parties prenantes)
5. Inciter l'ensemble des salariés à s'impliquer pour prévenir, identifier les comportements sexistes et réagir face au sexisme ordinaire
6. Accompagner de manière personnalisée les victimes, témoins et décideurs dans la remontée et la prise en charge des agissements sexistes
7. Sanctionner les comportements répréhensibles et communiquer sur les sanctions associées
8. Mesurer et mettre en place des indicateurs de suivi pour adapter la politique de lutte contre le sexisme ordinaire

Les 27 entreprises signataires : Accenture, Accor Hotels, AccorInvest, The Adecco Group, Air France, Aviva, BNP Paribas, EDF, Dior, Engie, EY, France TV, HPE, IBM, L'Oréal France, Laguardère, LVMH, Michelin, Orange, Polytechnique, Schneider Electric, Siemens, Société Générale, SNCF, Solvay, Suez, Total

8



UNE ÉTUDE

À la suite de sa grande enquête intitulée « Sexisme, bientôt fini ? » (3.294 réponses récoltées pendant l'été 2016), dont les résultats ont été illustrés par une vidéo animée, JUMP a constaté que 98% des femmes ont déjà été victimes de comportements sexistes dans la rue ou les transports en commun, 95% dans les lieux publics et 94% sur leur lieu de travail.

RAPPORT COMPLET FRANÇAIS/ENGLISH
http://jump.eu.com/sexism

VIDÉO D'ILLUSTRATION DES RÉSULTATS
http://jump.eu.com/sexism



DES VIDÉOS TUTORIELS POUR RÉPONDRE AUX AGRESSIONS VERBALES



Chacune des capsules présente une technique différente et explique comment répondre avec humour aux remarques discriminantes par le biais de l'autodérision, l'insolence, la pirouette ou encore le compliment. Les stratégies de réaction étant semblables que l'on soit victime de sexisme, racisme ou d'homophobie, JUMP a décidé de couvrir toutes ces discriminations dans ses vidéos.

UNE PLATEFORME WEB qui reprend toutes les études, les rapports, les articles, les vidéos, les outils ainsi qu'un quiz pour tester votre sensibilité aux discriminations.
(Disponible uniquement en français) www.stopausexisme.eu



VOUS VOULEZ DIFFUSER CE GUIDE *AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE OU AUPRÈS D'AUTRES ORGANISATIONS ?*

VOUS VOULEZ ***SENSIBILISER VOTRE ENTREPRISE AU SEXISME*** *EN APPOSANT NOTRE SÉRIE D'AFFICHES DANS VOS LOCAUX ?*

Contactez-nous et nous vous enverrons les documents demandés dans la mesure de nos possibilités.

Le guide et les affiches sont également téléchargeables gratuitement sur notre site:
www.jump.eu.com/ressources ou sur www.stopausexisme.eu/outils

Vous voulez continuer l'aventure vers un monde du travail plus inclusif ?

Abonnez-vous gratuitement à la **newsletter mensuelle de JUMP** pour recevoir nos réflexions et les meilleurs articles internationaux sur l'égalité professionnelle.

Et restons connecté.e.s !

facebook.com/jumpequality @JumpEquality linkedin.com/groups/71498 **info@jump.eu.com**

VOUS VOULEZ ALLER PLUS LOIN ? *JUMP VOUS PROPOSE SES SOLUTIONS :*

- **Conférences de sensibilisation** sur les enjeux du sexisme ou plus globalement ceux de l'égalité professionnelle
- **Formations** des dirigeant.e.s et managers aux biais inconscients, à la mise en place d'actions contre les comportements inacceptables et bien d'autres sujets
- **Ateliers** pour femmes « Comment répondre au sexisme »
- **Formations** pour femmes et hommes sur le leadership inclusif
- **Diagnostic et enquête** auprès de vos salarié.e.s pour mesurer le degré d'inclusion de votre culture d'entreprise et construire un plan d'action adapté
- **Accompagnement** pour communiquer et atteindre vos objectifs de mixité

- Plus d'informations sur : www.jump.eu.com/academy et www.jump.eu.com/consulting
  Pour recevoir une proposition : info@jump.eu.com

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

JUMP est l'entreprise sociale européenne leader qui travaille avec les organisations et les personnes pour éliminer les inégalités entre les femmes et les hommes au travail, créer une économie durable et une société plus égalitaire.

WWW.JUMP.EU.COM

WWW.JUMPforMe.EU

JUMP Bruxelles
22 av Winston Churchill
1180 Bruxelles BE-Belgique

+32 (0)2 346 32 00
+32 (0)2 346 38 00

info@jump.eu.com

JUMP Paris
c/o Ylios 29 Rue Vernet
75008 Paris FR-France

+33 (0)1 80 40 03 06

paris@jump.eu.com