



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



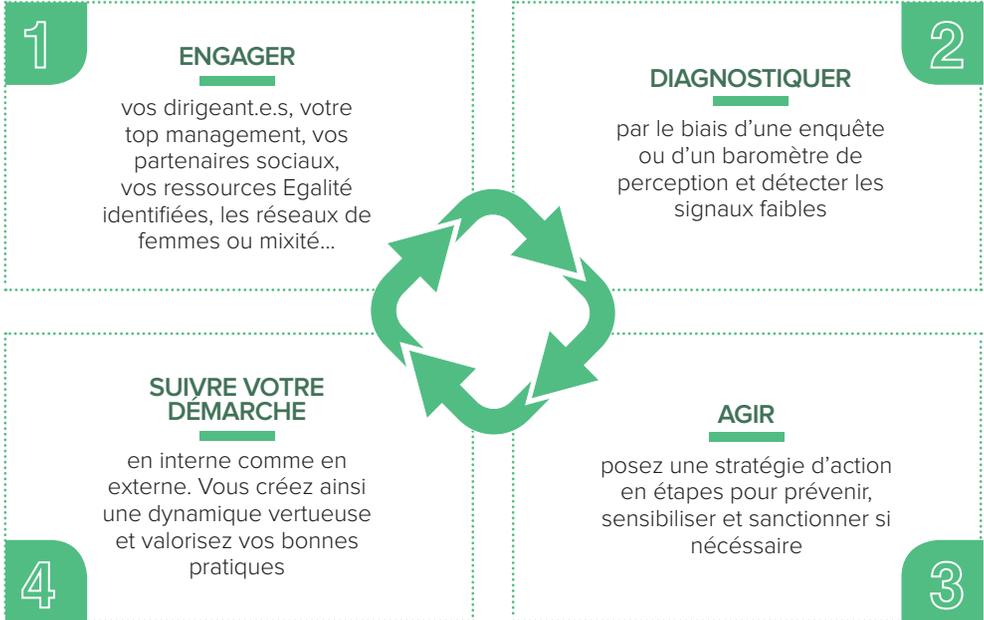
dans les entreprises et les organisations qui ont une politique d'égalité professionnelle mais ne conduisent pas d'actions spécifiques contre le sexisme



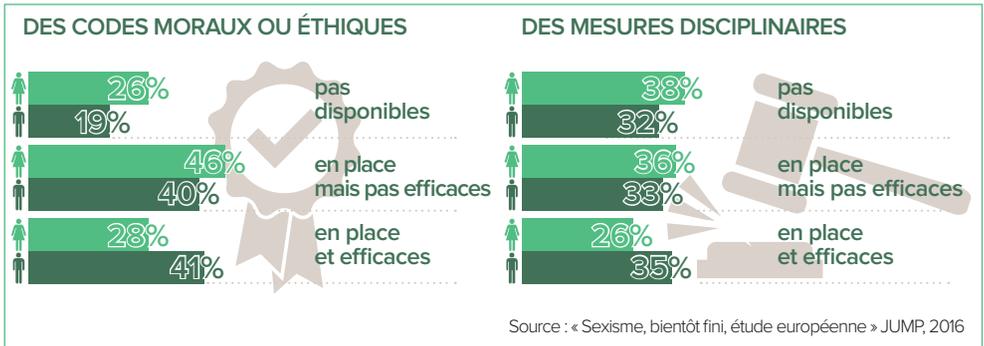
dans les entreprises et les organisations qui, selon leurs salariées, combattent le sexisme

Enquête du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle/BVA, France, 2016

LES 4 ÉTAPES DYNAMIQUES DE VOTRE STRATÉGIE



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



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.

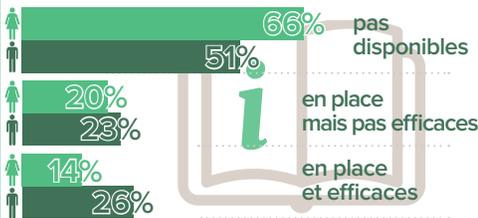
ENGAGER LES RÉSEAUX DE FEMMES, RÉSEAUX MIXITÉ, RÉSEAUX DIVERSITÉ...

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.

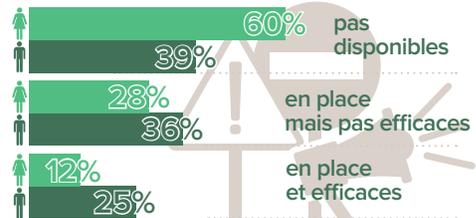


Quels outils ont été mis en place sur votre lieu de travail ?
Sont-ils efficaces ?

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 avons 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/>

3 AGIR

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.e.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 épiciène.

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.

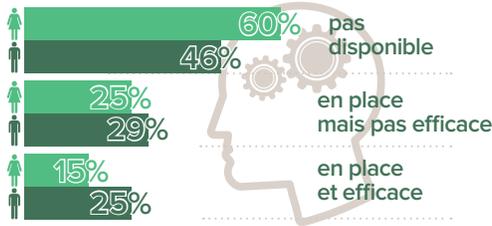
Discuter régulièrement en comité de direction des avancées du plan d'action et annuellement, des résultats de cette évaluation.

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.



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 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 »
- 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

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 :

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.



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.

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.

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



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 démuné.e.s par rapport à cela »

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

LES CHOSES CHANGENT POUTANT.

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.

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 militant.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.



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.

Source : Enquête de BVA pour le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle, 2016, France

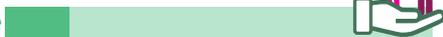
DES TÉMOINS QUI SE MOBILISENT PEU

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.



QUITTENT L'ENTREPRISE

COMMENT CHANGER LA DONNEE ?

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 objective et rationnelle, 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.

6



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

ARBRE DE DÉCISION À DESTINATION DES TÉMOINS

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 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 porte-t-il atteinte à votre dignité ?

Le comportement vous isole-t-il ?

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.



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 obligatoire¹⁶), 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.

¹⁶ La désignation d'une personne de confiance est uniquement obligatoire pour l'employeur.euse lorsque toute.s les représentante.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.

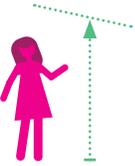


Dans les relations de travail, il est question de discrimination directe, lorsqu'une distinction directe est faite entre des personnes en raison de leur sexe ou d'une grossesse, sans que cette distinction ne puisse être justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante.



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.



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 infantilissantes 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.

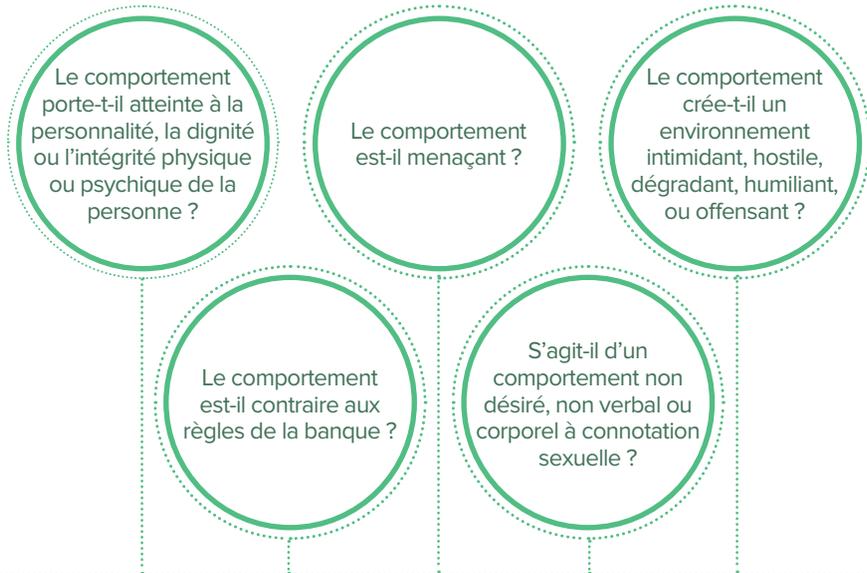
Elle s'adresse aussi spécifiquement à tout le management : des discussions sont organisées avec chaque équipe de direction, autour du harcèlement et des différents comportements inacceptables. Lors de ces discussions, nous insistons sur un élément essentiel : en matière d'humour (sexiste notamment), 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.

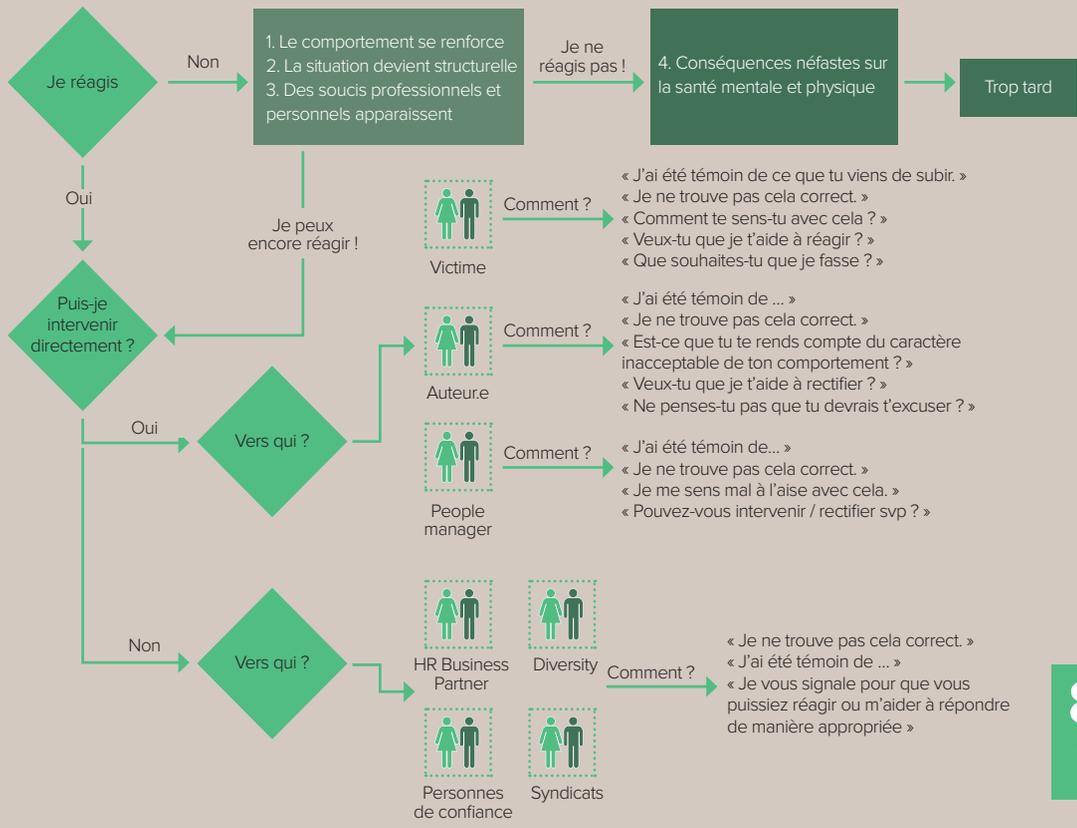
Page suivante une déclinaison complète des arbres de décision à destination des témoins.



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.

Je suis témoin direct d'un comportement inacceptable

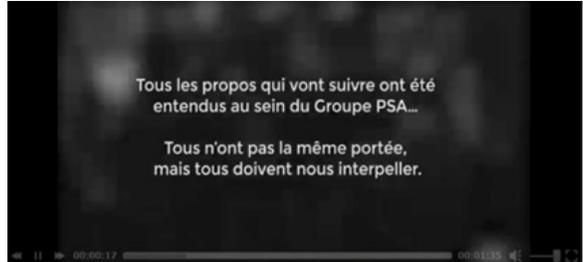


UNE VIDÉO DE TÉMOIGNAGES POUR FRAPPER TOUS LES ESPRITS ET UN GUIDE À DESTINATION DES VICTIMES



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/riche 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.

SNCF au Féminin

Le réseau des femmes et des hommes qui veulent agir pour faire progresser la mixité et la place des femmes dans l'entreprise. SNCF au Féminin se veut une communauté active, qui par ses actions et ses propositions, favorise le changement, l'innovation et est porteuse de valeurs de progrès social au sein du Groupe SNCF.

« Grâce à nos 6500 membres actifs, nous portons des valeurs qui ont pour vocation à s'ancrent dans le Groupe afin de faire évoluer la culture managériale et les mentalités »
Francesca Aceto, présidente de SNCF au Féminin

Les parcours



Résister au sexisme ordinaire

"Nous avons progressé sur la prise de conscience, si l'on en croit les enquêtes internes. Et pourtant nous sommes encore loin. Que faire de plus ou de mieux ? L'affaire Weinstein et ses suites récentes, nous donnent de façon paradoxale une piste : libérer, enfin, la parole." Guillaume Pepy

Ce parcours a pour ambition de vous permettre de répondre au mieux aux différentes formes de sexisme auxquelles vous pouvez être confrontée au travail, du harcèlement au sexisme ordinaire.

À découvrir dans ce parcours :

- Des cas réels issus de situations vécues par des femmes de la SNCF.
- Une méthode simple pour se mettre à l'écoute et aider efficacement une victime de sexisme.
- Des exemples concrets de réponses à apporter lors d'un acte sexiste...

25%

LE SEXISME AU CŒUR D'UN « VISA ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE » À DESTINATION DE TOU.T.E.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

Une prof exigeante on dit qu'elle est problématique difficile égocentrique autoritaire pour un prof on dit qu'il est brillant.

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.

Pour vous c'est juste une blague juste un geste juste de la drague juste une remarque pour la loi c'est juste un délit.

Le pire ce n'est pas les remarques les pressions le malaise l'humiliation c'est que personne ne réagisse.

Quand je ne dis pas clairement oui c'est que je dis clairement non.

Même si je suis saoule, quand je dis non, c'est que c'est non !

Et si au lieu de commenter mes jambes ma tenue mon décolleté ma démarche vous commentiez mon travail ?

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/>

STOP^{au}sexisme

Le racisme, sexisme et homophobie : qu'en savez-vous ?

Testez vos connaissances et votre niveau de sensibilité sur les discriminations grâce à notre quiz réalisé pour Equal.Brussels à l'occasion de la fête de l'Iris !

QUIZ UNIZO

Unizo, l'Union des Entrepreneurs Indépendants, a lancé son grand Quiz de l'Égalité 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.



<https://s.enquetes.unizo.be/?e=118220&h=B1B191A865457BE&l=fr>

Tous sur un pied d'égalité !

unizo UNIA be.be.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