

MASTER DE SPÉCIALISATION EN ÉTUDES DE GENRE

STAPPAERTS

Claire

Etude de faisabilité d'un projet de sensibilisation à la lutte contre le sexisme au travail

Je déclare qu'il s'agit d'un travail original et personnel et que toutes les sources référencées ont été indiquées dans leur totalité et ce, quelle que soit leur provenance. Je suis consciente que le fait de ne pas citer une source, de ne pas la citer clairement et complètement constitue un plagiat et que le plagiat est considéré comme une faute grave au sein de l'Université. J'ai notamment pris connaissance des risques de sanctions administratives et disciplinaires encourues en cas de plagiat comme prévues dans le Règlement des études et des examens de l'Université catholique de Louvain au Chapitre 4, Section 7, article 107 à 114.

Au vu de ce qui précède, je déclare sur l'honneur ne pas avoir commis de plagiat ou toute autre forme de fraude.

Nom, Prénom : Stappaerts Claire

Date : 15/08/2019

Signature de l'étudiante :

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'C. Stappaerts', with a large, stylized flourish underneath the name.

Remerciements :

Je remercie tout d'abord ma promotrice de mémoire, Madame Casini, professeure à l'Université Catholique de Louvain, pour ses précieux conseils et pour ses relectures.

Je tiens également à remercier chaleureusement ma responsable de stage, Madame Portugaels, pour les enseignements divers et les longues conversations engagées lors du déroulement du stage. Ces discussions sont très importantes pour moi dans l'engagement politique qui est le mien et que nous partageons.

Ensuite, je remercie toutes les personnes qui m'ont aidées dans la relecture de ce travail et en particulier les personnes de ma famille pour leur soutien indéfectible.

Enfin, je tiens à vous remercier pour l'intérêt que vous porterez à ce travail et vous en souhaite une agréable lecture.

Table des matières

INTRODUCTION	5
RAPPORT DE STAGE	7
1. PRÉSENTATION DU LIEU DE STAGE :	7
2. DESCRIPTION DU TRAVAIL RÉALISÉ :	9
3. RÉFLEXION CRITIQUE :	12
PARTIE ANALYSE	14
INTRODUCTION :	14
1. CONTEXTUALISATION : LA CULTURE D'ENTREPRISE :	15
2. DES INÉGALITÉS PERSISTANTES ENTRE FEMMES ET HOMMES AU TRAVAIL :	18
3. DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL ET RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE:	21
4. ÉTUDE DU GENRE DANS LES ORGANISATIONS :	22
5. ÉTUDE DU SEXISME AU TRAVAIL :	23
A) DÉFINITIONS :	23
B) CONTEXTE JURIDIQUE :	25
C) QUELQUES CHIFFRES :	26
D) CONSÉQUENCES DU SEXISME AU TRAVAIL :	27
E) IMPLIQUER LES HOMMES ?	28
F) AVANTAGES À LA LUTTE CONTRE LE SEXISME AU TRAVAIL :	30
6. MOYENS ET OUTILS POUR LUTTER CONTRE LE SEXISME AU TRAVAIL :	31
CONCLUSION	36
BIBLIOGRAPHIE	38
ANNEXES	42
ANNEXE 1 : PRÉSENTATION DE L'ASBL MEFH :	42
ANNEXE 2 : COMPTE-RENDU DE LA FORMATION DES FEMMES CSC :	45
ANNEXE 3 : ENTRETIEN AVEC GAËLLE DOMEZ, PRÉSIDENTE NATIONALE DES FEMMES CSC, LE 19 MARS 2019 :	53
ANNEXE 4 : ENTRETIEN AVEC ISABELLA LENARDUZZI, FONDATRICE ET DIRECTRICE GÉNÉRALE DE JUMP, LE 20 MARS 2019 :	56
RÉSUMÉ	59
MOTS-CLÉS	59

Introduction

« Le racisme scandalise. Le sexisme est considéré comme naturel, incurable et inévitable » (Benoîte Groult, 2008, citée par Grésy, 2017, p.38).

Dans le cadre du Master de spécialisation en études de genre que nous poursuivons actuellement, nous avons été amenée à réaliser un stage dans l'ASBL Mouvement pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (MEFH)¹. La Présidente de l'ASBL, Madame Donatienne Portugaels, nous a proposé de réfléchir et de travailler avec l'ASBL sur la problématique du sexisme au travail. En effet, le MEFH venait de postuler pour une subvention européenne avec un projet de lutte contre la violence basée sur le genre en entreprise. Et Mme Portugaels souhaitait établir un état de la situation et une recherche bibliographique en amont du projet.

Le sexisme en général, dans la rue et les transports, est régulièrement abordé et dénoncé ces derniers temps. Selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes² (2016), les principales victimes d'inégalités et de discriminations sont toujours les femmes, et ce malgré des droits égaux. Et cela est particulièrement flagrant dans la sphère du travail. L'IEFH (2016) observe d'ailleurs une importante augmentation du nombre de notifications pour harcèlement sexuel (multipliée par six en un an) et sexisme (augmentation de 28% en 2015) par rapport à l'année précédente. L'IEFH (2016) explique notamment ces chiffres par l'entrée en vigueur en 2014 de la loi contre le sexisme³.

Selon l'enquête « Sexisme, bientôt fini ? » réalisée par Jump⁴ en 2016, le sexisme au travail est un frein important à l'égalité professionnelle et peut avoir un impact non négligeable sur la carrière et l'épanouissement des femmes qui le subissent. Malgré l'observation par l'IEFH d'une augmentation du nombre de plaintes, l'enquête de Jump met en avant que 81% des femmes n'ont jamais fait part de ces comportements à l'autorité concernée (Jump, 2016). Nous pourrions dès lors supposer que ce phénomène est largement sous-estimé par rapport aux effets énormes qu'il peut avoir sur la vie et le comportement des femmes.

¹ Voir le document de présentation de l'ASBL en annexe 1. Le Mouvement pour l'Egalité entre les femmes et les hommes sera dénommé MEFH dans ce travail.

² Dénommé IEFH dans ce travail.

³ Loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public.

⁴ Jump est une « 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 » (Jump, 2016, p.3).

Nous sommes également dans le contexte post *#MeToo* que de Villeneuve (2019) présente comme ceci : « Il s'agissait de dénoncer, *via* la rumeur publique, l'impunité dans laquelle agissent des personnalités, dans le cadre circonscrit de la vie professionnelle, à la faveur de relations hiérarchiques disproportionnées » (p.43). Ce mouvement débute en octobre 2017 aux Etats-Unis quand des actrices dénoncent des agressions sexuelles ou viols dont elles ont été victimes à Hollywood. La parole se libère dans plusieurs secteurs et cela entraîne la chute d'un certain nombre de personnalités. Le mouvement arrive en France et des dizaines de milliers de femmes racontent leurs mauvaises expériences sur Twitter via les hashtags *#BalanceTonPorc* puis *#MeToo* (Marie, 2017).

L'attitude que nous avons adoptée lors de la réalisation de ce travail est une attitude féministe dans le sens où : « Le féminisme désigne une perspective politique reposant sur la conviction que les femmes subissent une injustice spécifique et systématique en tant que femmes, et qu'il est possible et nécessaire de redresser cette injustice par des luttes individuelles ou collectives » (Bereni, Chauvin, Jaunait & Revillard, 2012, p.17). Le phénomène du sexisme au travail sera abordé de cette manière et dans la continuité des événements cités ci-dessus.

Le présent travail a pour objectif d'étudier ce phénomène et d'analyser les outils et moyens dont pourraient disposer les entreprises pour lutter contre. Notre question de recherche est la suivante : quels sont les moyens envisageables pour contrer le sexisme au travail ?

Ce mémoire-stage comporte deux parties. La première sera le rapport de stage en lui-même avec tout d'abord une présentation du lieu de stage, ensuite une description des activités réalisées pendant le stage ainsi qu'une réflexion critique sur le stage. La seconde partie constituera une analyse du sexisme au travail. Cette partie théorique et empirique présentera d'abord des éléments de contexte, comme l'étude de la culture d'entreprise. Ensuite, nous aborderons les inégalités au travail. Ces inégalités seront étudiées avec une perspective genrée, et situées dans le système de la domination masculine et des rapports sociaux de sexe. La définition du sexisme en général, du sexisme au travail, la législation et les chiffres s'y référant, et les conséquences du phénomène y seront également étudiées. Enfin, les moyens permettant de lutter contre ce phénomène seront abordés grâce aux apports théoriques mais aussi à la lumière des entretiens réalisés pendant le stage.

Rapport de stage

Cette première partie du mémoire constitue donc le rapport de stage en lui-même. Le premier chapitre présente l'ASBL dans laquelle le stage s'est déroulé. Nous aborderons aussi le but social poursuivi par l'ASBL et les différents projets déjà réalisés. Dans le deuxième chapitre, nous décrirons le stage, le projet dans lequel il s'insère et les activités concrètes réalisées pendant celui-ci. Enfin, un recul critique sur le stage sera exposé dans le troisième chapitre.

1. Présentation du lieu de stage :

Nous avons réalisé notre stage dans l'ASBL Mouvement pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes⁵, ayant son siège social à Eghezée. Comme il est présenté dans les statuts publiés au Moniteur belge, lors de sa création en avril 2015, l'ASBL MEFH s'est donnée pour but l'établissement d'une égalité réelle de fait entre les femmes et les hommes (MEFH, 2015).

Cette égalité souhaitée est non seulement une question de démocratie et d'équité, mais également d'avancées pour l'ensemble de nos sociétés selon l'ASBL. Et cela comprend pour le MEFH, le développement de stratégies à mettre en place pour progresser en matière de droits, d'égalité de fait et de parité :

Par là, de concevoir, promouvoir, soutenir un développement humain égalitaire et durable, agir dans le temps et la durée sur des projets de développement issus de demandes et consultations de la population, d'associations impliquées dans ces domaines, d'administrations et d'organisations diverses, en accord avec elles et suivis en collaboration avec elles. La finalité est l'amélioration des conditions de vie des personnes discriminées en fonction de leur sexe (MEFH, 2015, Article 4, para 3).

La genèse de cette association est basée sur un mémoire intitulé « *Etude et développement d'un plan d'implantation du « Gender Mainstreaming » au sein de la commune de Namur* » dans le cadre d'un master complémentaire en management public en 2014 réalisé par Donatienne Portugaels.

Et c'est dans la suite logique de cette action que Madame Portugaels a décidé de créer l'ASBL MEFH afin de pouvoir continuer à développer le Gender Mainstreaming et d'autres projets pour plus d'égalité.

⁵ Voir présentation de l'ASBL en annexe 1.

Concrètement, cette jeune association a d'abord voulu développer le Gender Mainstreaming par la sensibilisation des acteurs locaux à la prise en compte du genre dans l'action publique afin de réduire les inégalités. Pour rappel, la dimension de genre a été intégrée dans les politiques fédérales dans la Loi du 12 janvier 2007 et dans le décret du 11 avril 2014 au niveau de la Région Wallonne, à la suite de quoi le premier plan wallon de Gender Mainstreaming, le plan Gender, a été mis sur pied par le Ministre Maxime Prévot. Ce plan prévoyait un engagement du gouvernement wallon et de ses ministres à intégrer la dimension de genre dans leurs politiques.

C'est dans ce cadre que l'ASBL a demandé un subventionnement à la Région Wallonne afin de sensibiliser les 262 communes wallonnes au Gender Mainstreaming. Ce premier projet se basait sur la publication par la Présidente du MEFH d'un guide pour les communes, intitulé « Gender mainstreaming – guide d'implantation au sein des communes »⁶, guide que l'ASBL a utilisé et diffusé lors de ses sensibilisations dans les communes. Deux subventions ont été reçues pour les années 2017 et 2018 afin de sensibiliser les communes wallonnes au Gender Mainstreaming, et une quarantaine de communes ont été touchées.

En parallèle à cette activité, l'ASBL MEFH propose des projets dans les différents domaines de l'égalité entre les femmes et les hommes comme l'emploi et la conciliation famille/travail, la lutte contre les stéréotypes, les discriminations et le sexisme, la violence entre partenaires, violence intrafamiliale et violence sexuelle. Le MEFH a également réalisé en 2018 une étude sur le coût sociétal de la prostitution pour la collectivité (Portugaels, 2019).

Pendant la durée de notre stage, il n'y avait pas de personnes employées dans l'association car il n'y avait pas de financements liés à des projets en cours. Mais la Présidente du MEFH était présente, nous a suivie et accompagnée tout au long de la durée du stage.

⁶ Le guide est téléchargeable sur le site Web du MEFH : <https://www.mouvementegalitefemmeshommes.be/> .

2. Description du travail réalisé :

Le travail réalisé durant le stage rentre dans la préparation du projet lancé par l'ASBL MEFH, en partenariat avec Psytel⁷ (France) et Amazone⁸ (Belgique) pour répondre à un appel à projet européen, appel à projet qui a été remporté par ces trois associations. Ce projet consiste en la création d'un MOOC (Massive Open Online Course) de sensibilisation interactif en ligne, des sessions de formation en présentiel, un guide ressources papier et des affiches, dans le but de sensibiliser et de former les différents acteurs au sein de l'entreprise aux violences sexuelles et sexistes, afin de les prévenir et de permettre aux acteurs de mieux les gérer (MEFH et al., 2018).

Les **objectifs** du projet sont la sensibilisation et l'information des entreprises sur les conséquences négatives du harcèlement sexuel et de la violence basée sur le genre, et également la réduction du harcèlement sexuel et des comportements sexistes sur le lieu du travail en utilisant un MOOC à destination de tous les employé-e-s, combiné à des sessions de formation ciblant la direction, les ressources humaines, les défenseur-e-s des droits des femmes, les syndicats. « Le projet vise à terme à la mise en place d'une véritable politique de lutte contre les violences basées sur le genre dans l'entreprise qui pourra ainsi devenir un modèle pour le monde du travail. Il s'agit en fait de mettre sur pied un projet pilote d'entreprise *Women friendly* » (MEFH et al., 2018, p.6).

Les **activités** du projet vont consister en des interviews d'expert-e-s/groupes d'employé-e-s sur l'analyse de la situation ; en une revue de la littérature sur les meilleures pratiques européennes dans la réduction du harcèlement sexuel sur le lieu du travail ; dans le développement du MOOC en concertation avec les employé-e-s, les syndicats ; dans le pré-test du MOOC auprès d'une grande entreprise dans chaque pays partenaire ; dans des ateliers de formation des formateurs-trices comprenant un guide de ressources et des affiches à renvoyer aux associations d'aide aux victimes ; dans des actions de plaidoyer auprès des autorités nationales, Confédération européenne des syndicats ; et enfin dans l'évaluation et

⁷ Psytel est une coopérative d'expert-e-s à but non lucratif qui est spécialisée dans les études et la diffusion de résultats des conséquences médicales et vitales des violences sexistes et sexuelles (MEFH, Psytel & Amazone, 2018).

⁸ Amazone est une ASBL belge qui est un lieu de rencontre dynamique pour toutes les personnes actives dans le domaine de l'égalité en Belgique. L'ASBL a un centre de documentation reconnu par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) (MEFH et al., 2018).

dans la diffusion des résultats. L'idée sera de comparer les effets du MOOC dans une entreprise pilote située en Belgique et une en France avec, dans chaque pays, ceux obtenus dans une entreprise témoin n'en ayant pas bénéficié (MEFH et al., 2018).

Les **résultats attendus** sont une augmentation de 20% du nombre de cas de harcèlement sexuel détectés dans les entreprises formées, une amélioration de la qualité des soins aux victimes, mesurée par une augmentation de 15% du nombre de références à des services spécialisés dans les entreprises formées, et une augmentation de 40% des connaissances des employé-e-s formé-e-s sur les conséquences d'un comportement sexiste sur le lieu de travail (*Ibidem*).

Quant au **stage en lui-même**, il consistait à réaliser un état de la situation concernant le sexisme sur le lieu de travail, et ce en réalisant une recherche bibliographique, une étude du phénomène au travers de données tangibles, une recherche d'outils existants ainsi que des interviews avec des expert-e-s de terrain. Cet état de la situation s'avèrera être utile à l'ASBL par la suite puisque le budget européen a été obtenu par les associations pour la réalisation du projet décrit ci-dessus. Le stage impliquait 64 heures de présence active et a eu lieu dans les bureaux du siège social de l'ASBL⁹. Comme fixé préalablement dans la convention de stage établie entre l'Université, la Responsable de stage et nous-même, le stage s'est déroulé les mardis et mercredis¹⁰ du premier trimestre de l'année 2019 à raison de 7 heures par jour.

Le stage a commencé par un **accueil** et une discussion avec Mme Portugaels, Présidente de l'ASBL. Elle nous a fourni les documents récents concernant son ASBL, comme notamment le rapport d'activités 2018, ainsi que le document de soumission du projet européen. Nous avons pris connaissance de ces documents. Nous avons ensuite fixé le programme du stage, c'est-à-dire les jours de présence et les diverses activités à prévoir sur la période du stage. Elle m'a informée de la tenue, pendant la période de stage, d'une formation organisée par la section Femmes de la Confédération des Syndicats chrétiens¹¹, formation à laquelle nous nous sommes inscrite.

Comme l'objectif principal du stage était d'établir un **état de la situation** par rapport à la question du sexisme au travail, nous avons réalisé une recherche bibliographique sur le contexte du sexisme au travail. Les divers documents récoltés abordent les définitions du sexisme en général et du sexisme au travail, le cadre législatif, des données chiffrées, les

⁹ Adresse du siège social de l'ASBL MEFH : Rue de la Peupleraie, 30 5310 Eghezée

¹⁰ Jours de stage: les 12, 13, 19, 20 et 26/02/2019 et les 12, 19, 20 et 26/03/2019.

¹¹ Dénommée CSC dans ce travail.

conséquences à court et long terme ainsi que des exemples d'outils mis en œuvre en Belgique et en France notamment, pour lutter contre ce phénomène. Ces documents ont été rassemblés dans une farde à la demande de la Responsable du stage. Ils ont aussi servi comme sources bibliographiques pour l'analyse présentée dans la deuxième partie de ce mémoire.

Parallèlement à cette recherche bibliographique et comme expliqué plus haut, nous avons eu l'opportunité de participer à une **formation** organisée par les femmes CSC à Mons le 26 février 2019. Cette formation avait pour thème « L'impact sur le travail des violences faites aux femmes ». Nous avons réalisé un compte-rendu détaillé de la formation de manière orale à Mme Portugaels, ainsi qu'un compte-rendu écrit. Celui-ci a été rajouté dans la farde des documents et se situe en annexe 2 de ce mémoire. Voici ce que nous avons retenu de cette formation. Celle-ci était tout d'abord intéressante car elle nous a permis de nous rendre compte de la réalité des personnes présentes en termes de connaissances sur les rapports sociaux de sexe comme l'illustre cette phrase prononcée par un délégué pendant la formation : « *Mon secteur est un secteur où il n'y avait pas de femmes avant, et maintenant que les femmes arrivent, les problèmes commencent à arriver* » en parlant des problèmes de sexisme au travail. Il était intéressant de voir que pour cette personne, le problème du sexisme au travail est lié à la simple présence physique des femmes dans l'entreprise. La formation était ensuite intéressante car elle nous a apporté un rappel du système de domination dans lequel nous vivons, des violences qui y sont présentes et des privilèges qu'y ont les hommes par rapport aux femmes. La seconde partie portant sur le harcèlement sexuel était également enrichissante. En effet, après un rappel théorique, elle a permis de mettre en pratique certaines stratégies de réaction comme la technique de la confrontation. Cette technique assez simple permet de se faire respecter en posant ses limites tout en respectant l'autre. En effet, ce sont l'action et le comportement de l'autre qui sont visés et non sa personne. Nous retenons cette technique qui pourra s'avérer utile dans le futur afin de pouvoir poser des limites claires dans une situation problématique, surtout en cas de position inégale.

Comme autre activité prévue dans le stage, Madame Portugaels nous a proposé de recueillir l'avis de personnes travaillant dans ce domaine afin d'étayer l'état de la situation. Pour cela, nous avons choisi de **rencontrer deux expertes du terrain** : Gaëlle Demez, responsable nationale des femmes CSC ainsi qu'Isabella Lenarduzzi, fondatrice et directrice générale de Jump. Nous les avons choisies parce que nous savions qu'elles avaient déjà toutes les deux travaillé sur la question du sexisme au travail, notamment au travers des enquêtes réalisées

par leurs services : l'enquête de la CSC Alimentation et Services (2017) sur les violences sexuelles envers les nettoyeuses et les aides familiales au travail et l'enquête de Jump (2016) sur le sexisme. Nous les avons contactées afin de fixer un rendez-vous. Les entretiens se sont menés suivant un questionnaire semi-structuré que nous avons élaboré et soumis à la Responsable pour avoir son accord. Nous avons rencontré G. Demez le 19/03/2019 à son bureau de la CSC à Jambes et I. Lenarduzzi le 20/03/2019 dans les locaux de Jump à Bruxelles. Lors des interviews, le cadre était très clair. En effet, nous avons commencé en expliquant le projet européen, et en donnant les objectifs de notre stage et le but recherché dans les entretiens avec des expertes du terrain.

A la suite de ces rencontres, nous avons terminé le stage en réalisant les **comptes-rendus** des interviews. Ceux-ci se trouvent en annexe 3 pour celui de G. Demez et en annexe 4 pour celui d'I. Lenarduzzi. G.Demez nous a aussi fourni des outils propres à la CSC (Femmes CSC, 2018) que nous avons joints à la farde de ressources bibliographiques.

3. Réflexion critique :

Ce stage fut fort enrichissant car il nous a permis de nous intéresser davantage à un phénomène que nous n'avions pas encore étudié qui est celui du sexisme au travail. Nous avons également pris conscience de l'ampleur du phénomène et des conséquences que nous ne soupçonnions pas. De plus, l'accueil dans l'ASBL MEFH a été très agréable et les échanges avec Mme Portugaels nous ont fait progresser dans nos connaissances.

Cependant, le stage a selon nous manqué de travail sur le terrain, toujours très instructif pour se rendre compte de la réalité de la société. Mais dans le cadre de ce stage, c'était prévisible puisqu'il s'agissait principalement de réaliser une recherche bibliographique en amont d'un projet. Pour cette raison, c'était très intéressant de rencontrer les deux expertes de terrain G. Demez et I. Lenarduzzi, ainsi que de participer à la formation de la CSC.

Un élément à constater concernant le MEFH est que cette jeune ASBL ne dispose pas de subside structurel. Le travail de l'association dépend des financements ponctuels pour un projet sur une période définie dans le temps. Une fois la période achevée, le projet s'arrête net même si certains contacts sont noués ou qu'il serait judicieux d'aller plus loin ! L'ASBL est

aussi dépendante des politiques qui octroient ou non les budgets demandés. Ces réalités entraînent une insécurité du travail et des emplois précaires, ainsi que l'arrêt net de dynamiques et contacts initiés et plus ou moins abandonnés dû à l'arrêt du financement.

Un autre élément aussi à souligner est la durée du stage fort courte pour pouvoir s'imprégner et avancer suffisamment sur une thématique et un projet aussi large.

Partie analyse

Introduction :

Dans cette seconde partie du mémoire-stage, nous allons étudier le phénomène du sexisme au travail dans son ensemble. En effet, notre question de recherche est la suivante : quels sont les moyens envisageables pour contrer le sexisme au travail ? Faut-il améliorer le cadre législatif ? Faut-il faire des campagnes régionales ou fédérales, imposer des formations au sein des entreprises, répandre des outils, créer des plateformes, etc. ? Une hypothèse que nous pourrions formuler sur base des observations réalisées pendant le stage est que le sexisme au travail n'est pas indépendant du sexisme en général, que c'est un phénomène global à la société, et qu'il conviendrait dès lors de l'étudier de manière transversale et systémique. Nous tenterons de répondre à cette question dans cette analyse.

Le premier chapitre exposera le contexte dans lequel s'opère le sexisme en entreprise. Les inégalités entre hommes et femmes au travail seront abordées dans le deuxième chapitre. Les troisième et quatrième chapitres étudieront les organisations sous l'angle du genre et décriront les rapports sociaux en jeu dans la société. Le chapitre suivant sera consacré à l'étude du sexisme au travail : définitions, contexte juridique, données existantes, conséquences et avantages à la lutte contre le sexisme au travail. Enfin, le dernier chapitre proposera une réflexion sur différentes idées et propositions pour combattre le phénomène.

Avant d'entamer l'analyse, nous souhaitons faire une remarque sur le caractère non exhaustif de ce travail. En effet, nous ne prétendons pas faire des généralités sur les entreprises car beaucoup de types d'entreprises existent, leurs tailles varient, le fait qu'elles soient publiques ou privées, etc. Ce travail présente une recherche théorique ainsi qu'une analyse personnelle à l'appui de lectures d'auteur-e-s et d'une expérience de stage. Nous ne pourrions pas être exhaustive non plus sur l'ensemble des outils existants sur le sujet. Nous en présenterons certains des plus explicites, et ce dans l'objectif de répondre au mieux à la question de recherche que nous nous sommes posée.

1. Contextualisation : la culture d'entreprise :

Afin de comprendre la problématique dans son ensemble, il nous paraît judicieux d'aborder le contexte organisationnel des entreprises dans lequel le sexisme pourrait s'opérer ; ce que nous pouvons qualifier de « culture d'entreprise ». Ce terme a été utilisé par I. Lenarduzzi, interviewée lors du stage. Cette dernière nous en a parlé pour contextualiser le sexisme au travail. En effet, il est difficile, selon elle, de reconnaître le sexisme en entreprise ainsi que de l'étudier car cela remet en cause un fonctionnement propre à chaque entreprise. Intéressons-nous à ce fonctionnement.

Définissons le terme de « culture d'entreprise ». Selon Belle (1991), l'entreprise est avant tout un monde d'hommes où ils peuvent entretenir leur supériorité sociale. La culture d'entreprise doit être intégrée, selon l'auteure, comme une dimension supplémentaire dans toute analyse organisationnelle. Belle présente la culture d'entreprise comme un concept-charnière qui permet de comprendre l'articulation du fonctionnement réel à l'imaginaire :

Si la culture est un système de représentations et de valeurs partagées, à des degrés divers, par les membres de l'entreprise, c'est parce qu'elle s'enracine d'abord dans son passé, que ce soit à travers son histoire, la personnalité de ses fondateurs ou de ses dirigeants successifs, autant d'éléments qui contribuent à créer des légendes, proposer des héros, fournir des modèles... Mais la stratégie, le projet dirait-on plus volontiers aujourd'hui, contribue également, en dessinant les contours de l'entreprise du futur, à son idéalisation. C'est à partir de là que ses membres adhèrent à une vision commune de ce qu'est leur entreprise dans son rôle économique et social, de la place qu'elle occupe par rapport à ses concurrents, vis-à-vis de ses clients, de son personnel (Belle, 1991, p.14).

La structure de l'entreprise est également importante car elle définit un mode de répartition du pouvoir. Ce système de représentations et de valeurs crée chez les membres de l'entreprise des « images de l'entreprise » qui détermineront le type d'investissement émotionnel de ses membres au travail (*Ibidem*).

L'observation de ces « images de l'entreprise » montre une répartition du pouvoir différente entre les femmes et les hommes. Falcoz (2017) nous donne les principaux « fondements » de l'homme au travail: bien gagner sa vie et être le principal pourvoyeur de revenus de la famille, réussir sa carrière et la mettre en scène, être loyal envers la hiérarchie et les autres hommes, être reconnu par eux et disponible pour eux, faire partie du clan des hommes, faire preuve de virilité, éviter les émotions et ce qui peut faire penser au féminin.

Et la fabrique des hommes se fait entre hommes, entre des plus jeunes et des plus âgés :

club privés d'affaires et de sport, salons VIP lors de matchs de foot, loges maçonniques non mixtes, réseaux informels prompts à la cooptation, comités de carrière où l'on oublie d'inviter les femmes, trophées de grands patrons, sponsoring sportif, vestiaires unisexes et posters « osés » dans une usine... sont autant de lieux et de pratiques pour affirmer la domination spatiale et un certain « entre soi » qui nécessite d'exclure tout ce qui renvoie au soi-disant féminin, de près ou de loin (Falcoz, 2017, p.52).

de Villeneuve (2019) parle d'un climat social dominé par les références masculines qui peuvent être par exemple « de boire un verre, de tenir des conversations dites d'hommes après le travail et d'adopter les réticences propres aux sociétés angoissées par les relations entre les sexes : « ça ne se fait pas de proposer aux jeunes collaboratrices un verre après le travail, ça peut être mal interprété » » (p.50).

C'est la sociologue Joan Acker (1990) qui a initié la réflexion sur l'observation des organisations de travail fondées sur un modèle masculin (Bereni et al., 2012). Selon Acker (1990), les hommes sont presque toujours dans les positions les plus élevées des structures organisationnelles, et ce même avec l'introduction des nouvelles technologies qui sont plus contrôlées par les hommes. L'auteure décrit les images et symboles qui renforcent ce fonctionnement, notamment celle du top manager qui est une image de masculinité réussie et puissante. Une autre de ses observations se base sur les interactions entre femmes et hommes au travail où, selon plusieurs rapports, les hommes sont les acteurs, quand les femmes ont plutôt une position de support émotionnel (Acker, 1990).

Dans ce contexte, nous faisons le rapprochement avec le modèle de masculinité hégémonique, conceptualisé par la sociologue Raewyn Connell, qui désigne « le modèle de masculinité socialement et symboliquement en position dominante, à un moment donné et dans un contexte donné. Ce modèle se construit en opposition avec les femmes et le féminin mais aussi avec d'autres masculinités qui lui sont plus ou moins « subordonnées » » (Bereni et al., 2012, p.234).

De plus, les hommes peuvent faire passer des discours dévalorisant les métiers quand de nombreuses femmes y entrent, alors qu'eux peuvent devenir des héros en entrant dans des métiers dits féminins (Falcoz, 2017). Cependant, la dévalorisation n'est pas liée à la féminisation pour Bereni et al. (2012) mais à d'autres facteurs. Les auteur-e-s donnent l'exemple de la perte de prestige de l'enseignement primaire et secondaire qui serait liée à la démocratisation scolaire et non à la féminisation de la profession.

Belle (1991) parle aussi de « cette différence que représente le fait d'être femme dans un monde avant tout défini et peuplé par des hommes » (p.8). Elle explique que, comme tout individu qui construit son identité à partir des caractéristiques culturelles de son environnement, les femmes, au sein d'une entreprise, doivent également faire face « à cette dimension supplémentaire que constitue le fait d'être femme dans un univers de travail où l'essentiel du pouvoir est détenu par des hommes » (*Ibidem*, p.10). « (...) Ainsi, les femmes, à partir de mécanismes d'identification propres, vont-elles construire leur identité professionnelle sur le fond d'une culture qui leur renverra une image plus ou moins valorisante de leur identité de femme » (*Ibid.*, p.15). Et si les femmes sont exclues du sommet de la hiérarchie, elles ont donc plus de mal à s'identifier à des modèles. Les valeurs masculines sont mises en avant, comme celles de l'agressivité et de la combativité dans le sens militaire, auxquelles les femmes s'identifient peu. La dominance masculine dans la culture d'entreprise entraîne une concurrence des cadres masculins et une limitation de carrière ressentie par les femmes cadres. Elles peuvent ressentir également une auto-limitation de carrière intériorisée face à une direction entièrement masculine, autocensure d'elles-mêmes qui fonctionnent par inhibition, voire par subordination. En d'autres mots, ce modèle « ne risque-t-il pas de renforcer chez les femmes, (...), la « soumission à la différence » plutôt que « la recherche d'une égalité » (Laufer, 1982, citée par Belle, 1991, p.38) ? Pour appuyer cela, Belle montre les résultats d'un questionnaire complété par 119 femmes cadres : 95% d'entre elles pensent qu'« il y a des postes, dans l'entreprise, qui sont difficilement confiés à des femmes », 90% que « les femmes progressent plus lentement que les hommes dans la hiérarchie » et 80% que « les femmes doivent travailler plus que les hommes pour démontrer leur compétence et réussir » (Belle, 1991, p.83). Les responsables hommes tiennent des propos opposés en parlant d'adéquation entre les qualités de la personne et les compétences requises pour le poste (*Ibidem*).

Tout cela montre « comment la culture d'entreprise (...) vient structurer les projets professionnels des femmes cadres » (*Ibid.*, p.36). Belle montre comment l'entreprise « intervient de manière déterminante dans le projet professionnel des femmes » (*Ibid.*, p.90), « comme si l'entreprise, de par sa culture et son fonctionnement, influençait non seulement le projet professionnel, mais aussi le projet de vie plus général des femmes cadres » (*Ibid.*, p.91).

Belle donne l'exemple d'une entreprise où il y a beaucoup moins de hiérarchie dans l'organisation, ce qui est corrélatif à un fonctionnement plus égalitaire où les femmes peuvent réussir comme les hommes. Elle justifie cela par l'appartenance de l'entreprise à un groupe multinational où une attention plus grande est portée à éviter les discriminations. Les femmes de l'entreprise peuvent donc s'identifier à des modèles de femmes occupant des postes importants (Belle, 1991).

2. Des inégalités persistantes entre femmes et hommes au travail :

Comme les normes organisationnelles sont marquées par un biais masculin, comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent, elles peuvent constituer des sources de discriminations envers les femmes. Ces discriminations peuvent être directes et correspondre à une différence de traitement pour un motif prohibé par le droit, ou indirectes et désignant une pratique apparemment neutre mais ayant des conséquences systématiquement défavorables pour un groupe (Bereni et al., 2012).

Cette culture d'entreprise a des répercussions sur les femmes et leur carrière professionnelle depuis l'augmentation de leur présence depuis quelques décennies dans les entreprises¹². Les entreprises, avec leurs solides traditions masculines, ont longtemps été réticentes à embaucher des femmes. Et malheureusement, les femmes employées l'étaient toujours dans des fonctions plus traditionnellement féminines comme les activités de gestion réservées aux femmes comme la gestion du personnel par exemple (Belle, 1991).

Bien que les choses aient évoluées depuis les 30 dernières années, en témoigne le taux d'activité des femmes qui ne cesse d'augmenter et le taux supérieur de réussite chez les femmes à la sortie des études, des inégalités criantes se maintiennent (Falcoz, 2017). Le chômage touche plus les femmes que les hommes. Beaucoup plus de femmes travaillent à temps partiel. En effet, ce sont toujours les mères qui font ce choix-là pour s'occuper de leurs jeunes enfants. Le travail à temps partiel est aussi majoritairement imposé par les employeur-euse-s dans des secteurs tels que le commerce, le nettoyage et les services à la personne. En effet, il constitue une forme permanente de gestion de la main d'œuvre, mais est une source

¹² Schweitzer (2002), citée par Bereni et al. (2012), met en garde contre la représentation selon laquelle le travail des femmes serait un phénomène récent datant des années 1960. Elle affirme que les femmes ont toujours travaillé dans la sphère du travail marchand, même si cela était très sous-estimé dans les statistiques.

importante de sous-emploi et de pauvreté pour les femmes concernées (Bereni et al., 2012). Le choix des métiers reste également très stéréotypé, avec des secteurs qui restent très féminisés comme les métiers du care notamment (Falcoz, 2017). Ces métiers relatifs aux soins et à la prise en charge des enfants et adultes dépendants sont peu reconnus et donc peu rémunérés. Leur qualification est peu reconnue car perçue comme étant « naturelle » et dans la continuité du rôle associé aux femmes dans la sphère privée (Bereni et al., 2012).

L'inégalité la plus flagrante est l'écart de salaire entre les femmes et les hommes qui ne se résorbe que très lentement. L'écart salarial, tous secteurs confondus, et sur la base des revenus annuels, s'élève encore à 23% en Belgique (Casini & Sanchez-Mazas, 2014). Concernant l'égalité salariale, Belle (1991) mentionne que « les femmes, considérées comme personnel peu évolutif, sont donc moins payées, mais surtout cet écart de rémunération ne peut qu'avoir tendance à s'accroître » (p.63). Dès le début de leur carrière, les jeunes femmes sont déjà majoritaires dans la catégorie des bas revenus du travail. Et leurs salaires sont rapidement distancés par ceux des hommes (Gavray, 2018).

Falcoz (2017) parle également du phénomène du plafond de verre, qu'il définit comme « une forme de plafonnement de carrière propre aux femmes » (p.77). Ce phénomène excluant les femmes des formations et donc des promotions est encore très présent. Au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie, les femmes sont de moins en moins présentes et les postes de cadres et de dirigeants sont dès lors encore monopolisés par les hommes (Bereni et al., 2012). Les dimensions masculines sont toujours mises en avant au sein des entreprises qui restent avec « des cultures organisationnelles quasiment hostiles à l'idée de voir des femmes en position de pouvoir » (Falcoz, 2017, p.84).

Pour Falcoz (2017), il ne faut pas non plus négliger les effets de la maternité qui « continue à être l'enjeu majeur du décrochage salarial et de carrière pour les femmes » (p.85). En effet, ce sont les femmes qui subiront les plus grands inconvénients au retour sur le marché du travail (perte d'avantages salariaux, diminution de leurs responsabilités, stagnation de la carrière, etc.) alors que la paternité entraînera une évolution professionnelle souvent positive pour les hommes. La maternité et les stéréotypes qui l'accompagnent se heurtent à la valeur « disponibilité » mise en avant dans les cultures d'entreprises (Falcoz, 2017). En effet, dans un monde où le présentisme est une norme de l'excellence au travail, la maternité est vécue comme une « faute » (Grézy, 2017).

Ajouté à ces inégalités découlant de la culture d'entreprise, Falcoz (2017) craint une stagnation ou un retour en arrière. Il donne pour exemple la diminution du nombre de femmes dans les formations en sciences de l'ingénieur et techniques, observée entre 2010 et 2015 par le Gender Scan 2017 du cabinet Global Contact en France. Gavray (2018) le constate également et remarque même une recrudescence des « a priori » genrés sur les métiers. Elle cite les métiers physiques, les métiers techniques et du numérique comme restant largement pensés au masculin.

Cependant, Falcoz (2017) constate qu'il y a eu des acquis et des avancées réelles en termes d'égalité entre les femmes et les hommes au travail, mais que les budgets dégagés par les entreprises à ce sujet s'amenuisent et qu'une certaine routine s'installe. Il donne par exemple les résultats du baromètre Défis RH 2016 (ANDRH – Inergie pour *Entreprises & Carrières*) qui « indique que seulement 14% des DRH considèrent l'égalité femmes-hommes comme faisant partie de leurs priorités ; le sujet existe bien, banalisé et passé de mode, et il est trop souvent sorti de la liste des enjeux stratégiques » (p.20).

Pour pallier à ces inégalités et les réduire, certaines lois ont été mises en place comme notamment la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les conseils d'administration citée par I. Lenarduzzi. Cette loi visait à garantir une présence d'au moins un tiers de chaque sexe au sein des conseils d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale. Des conclusions montrent que la représentation des femmes a globalement progressé ces dernières années, mais est pour certaines entreprises encore loin de l'objectif légal d'un tiers. De plus, cette loi est valable pour les conseils d'administration mais pas pour les comités de direction où certaines entreprises publiques n'y ont aucunes femmes (IEFH, 2016) ! Une loi similaire entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2017 existe en France. Mais Falcoz (2017) estime que les résultats sont en demi-teinte : on observe une augmentation du nombre de femmes dans certaines entreprises alors que d'autres contournent la loi sans subir de sanctions si cette loi n'est pas respectée.

3. Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe¹³:

Nous l'avons vu, nous observons des différences de traitement entre les hommes et les femmes au travail. Selon Kergoat (citée par Sanchez-Mazas & Casini, 2005), « deux grands principes ont été identifiés pour rendre compte de l'« inégalité réelle » des femmes au travail : le *principe de séparation*, selon lequel « il y a des travaux d'homme et des travaux de femme », et le *principe de hiérarchie*, selon lequel « un travail d'homme vaut plus qu'un travail de femme » » (p.147). Le premier principe pose la division en termes horizontaux, comme le fait que certains métiers restent majoritairement des métiers de femmes (métiers du service par exemple) et d'autres des métiers d'hommes (métiers de la construction par exemple). Le second principe rend compte d'une division verticale où les travailleuses ont rarement accès aux postes de pouvoir (Sanchez-Mazas et al., 2005). C'est ce que Kergoat a appelé la division sexuelle du travail.

Héritier (1996), pour sa part, met en avant la présence d'une *valence différentielle des sexes* qui « exprime un rapport conceptuel orienté, sinon toujours hiérarchique, entre le masculin et le féminin, traduisible en termes de poids, de temporalité (antérieur/postérieur), de valeur » (p.24). Il y a donc une valeur différente entre les deux sexes et une dominance du principe masculin sur le principe féminin (Héritier, 2002 citée par Sanchez-Mazas et al., 2005).

Un rapport de pouvoir existe donc entre hommes et femmes car ils/elles ne se situent plus dans une relation de complémentarité fonctionnelle, mais dans un rapport de pouvoir, théorisé par Kergoat en termes de « rapport social de sexe ». Cela rajoute une dimension hiérarchique dans l'analyse de la division sexuelle du travail (Bereni et al., 2012). Delphy pour sa part analyse ce système comme ayant une base économique et le désigne sous le terme de patriarcat : « système de subordination des femmes qui consacre la domination du père sur les membres de la famille. (...) On doit au féminisme matérialiste une analyse détaillée du fonctionnement économique de ce système par lequel le père de famille exploite le travail – non rémunéré – de son épouse » (*Ibidem*, p.31). Godelier et Bourdieu ont quant à eux nommé « domination masculine » « les structures matérielles et symboliques de l'infériorisation des femmes par rapport aux hommes » (*Ibid.*, p.9).

¹³ Titre emprunté de l'article : Kergoat, D. (2000). *Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe* in Hirata H., Laborie F., Le Doaré H., Senotier D. (dir.), Dictionnaire critique du féminisme, Paris, PUF, 2000, p.37.

4. Etude du genre dans les organisations :

Appréhender les relations sociales entre les sexes comme un rapport de pouvoir est une des dimensions analytiques centrales des études sur le genre. Le genre désigne un rapport social et peut être défini comme « un système de bicatégorisation hiérarchisé entre les sexes (hommes/femmes) et entre les valeurs et représentations qui leur sont associées (masculin/féminin) » (Bereni et al., 2012, p.10). Et nous avons vu combien la culture d'entreprise est marquée par ces rapports de pouvoir.

Cependant, la sociologie des organisations a longtemps ignoré la dimension du genre. Selon Acker¹⁴ (citée par Angeloff & Laufer, 2007), c'est comme si les organisations du travail avaient un caractère bureaucratique désincarné et donc asexué dans l'imaginaire collectif, et qu'elles échappaient de ce fait à une structure de genre. Pour l'auteure, les organisations ont un rôle essentiel dans la définition et la reproduction des rapports de genre. En effet, comme nous l'avons développé plus haut, Acker (1990) observe à de nombreux niveaux l'importance du genre comme principe structurant et signifiant dans les organisations : division inégale du travail, de l'espace et des normes comportementales selon le genre, construction de symboles participant d'une hégémonie masculine, qui renforce ces inégalités. De plus, elle souligne que la sexualité est omniprésente dans les organisations qui ne sont pas des lieux désincarnés et asexués. En effet, le harcèlement sexuel constitue pour elle une composante de cette structure qui entretient la subordination des femmes¹⁵. Cette étude genrée des organisations serait une manière de réfléchir à des transformations structurelles afin de favoriser une réduction des inégalités (Bereni et al., 2012).

¹⁴ Dans son article : Acker, J. (1990). *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organization*. *Gender and Society*, vol.4, n°2, Juin, pp.139-158.

¹⁵ Joan Acker se base pour ce point sur les travaux de Catharine A. MacKinnon sur le harcèlement sexuel des femmes au travail.

5. Etude du sexisme au travail :

Nous pouvons donc constater que l'existence de la culture d'entreprise génère des inégalités entre les femmes et les hommes et discrimine les femmes dans leur vie professionnelle. Un des effets engendrés par cette culture masculine est la présence du sexisme. Ce phénomène est présent sous diverses formes. Ce chapitre étudie le sexisme au travail, ses définitions, le contexte juridique, un aperçu chiffré, ses conséquences, l'implication des hommes et les avantages à lutter contre ce phénomène.

a) Définitions :

Le **sexisme** peut être défini comme : « un ensemble de convictions relatives aux sexes et à la relation entre ceux-ci, dans lequel il existe un rapport hiérarchique jugé souhaitable entre les deux sexes ; un acte où une distinction injustifiée est faite entre les sexes, avec des conséquences défavorables pour un ou plusieurs membre-s de l'un des deux sexes » (Michielsen & Angioletti, 2009, p.28). Dans le deuxième sens de la définition, cet acte peut avoir des manifestations diverses et relever d'une sorte de continuum de violences, allant des formes les plus anodines (blagues, remarques, etc.) aux formes les plus graves (discriminations, violences, meurtres) (Jump, s.d.).

Falcoz (2017) nous rappelle la manière dont les comportements sexistes se construisent. En effet, il y a un processus psychosocial qui passe de catégories à stéréotypes, puis préjugés. Ce processus est une condition nécessaire pour que les agissements sexistes apparaissent sous forme d'opinion et/ou d'actes dans les relations sociales, même si ce n'est pas toujours conscient. Il ajoute que « toutes les personnes ayant des préjugés sexistes ne les verbalisent pas et ne les transforment pas en actes » (Falcoz, 2017, p.209).

Le sexisme est une notion récente, il a été utilisé pour la première fois en 1965 par une jeune enseignante de l'Université de Lancaster aux Etats-Unis, Pauline Leet, par analogie au terme de racisme. En effet, le sexisme comme le racisme se fondent sur un attribut physique visible pour attribuer à un individu des attitudes souvent dévalorisantes. Le terme de sexisme est aussi utilisé en France en 1973 dans la revue *Les temps modernes* fondée par Jean-Paul Sartre et Simone de Beauvoir, mais ne suscite pas l'engouement à l'époque. Il restera longtemps

inutilisé (Navarre, 2016). Il émergera sur la scène des politiques d'égalité en France seulement vers les années 2000 (Grésy, 2017).

Pour définir le phénomène du **sexisme au travail**, Grésy (2017) distingue une double entrée : le sexisme au sens large et le sexisme quotidien, appelé « sexisme ordinaire ».

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 inférioriser, de les déstabiliser de façon insidieuse, voire bienveillante, au travail et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale (*Ibidem*, p.15).

Mais le sexisme au travail est difficile à appréhender car il est subjectif et évolutif. On peut voir un glissement de nos jours de l'hostilité manifeste à des formes plus ambivalentes (Navarre, 2016). Voici les différentes formes.

Le **sexisme hostile** peut être défini « comme une attitude explicitement négative envers les femmes qui sont considérées comme des manipulatrices aux idées féministes et agressives, usant de leur séduction pour mieux contrôler les hommes » (Glick & Fiske, 1996, cités par Sarlet & Dardenne, 2012, p.438). Les exemples de sexisme hostile sont le harcèlement sexuel, l'humour et les remarques sexistes ou encore les violences physiques. Ce sexisme « traditionnel » est associé au machisme et à la misogynie et constitue la forme la plus flagrante (Jump, s.d.).

Avec la prise de conscience des inégalités, le sexisme a muté et pris une forme plus camouflée et socialement admise. Les exemples sont les blagues et remarques sexistes sur le ton de l'humour, les considérations sexistes sur la maternité, etc. (*Ibidem*).

Une autre forme est le **sexisme bienveillant**. Les auteur-e-s le définissent « comme une attitude subjectivement positive, teintée de chevalerie, d'idéalisation et de condescendance envers les femmes, mais objectivement négative car maintenant celles-ci dans un rôle et un statut inférieur » (Dardenne, Delacollette, Grégoire & Lecocq, 2006, p.236). Il s'agit pour eux d'une forme particulièrement « insidieuse » de sexisme car il permettrait de maintenir les inégalités sociales entre les sexes. De plus, cette forme serait acceptée par les femmes grâce aux « avantages » directs (protection et adoration par exemple) que ce type de sexisme promet aux femmes. Les exemples sont les interpellations familiales ou paternalistes (« ma cocotte »), une certaine forme de galanterie, les explications biologiques des différences de comportement.

Enfin, Glick et Fiske (cités par Jump, s.d.) ont étudié l'articulation entre le sexisme hostile et le sexisme bienveillant. Ils ont nommé ça le **sexisme ambivalent**. En effet, les deux notions sont corrélées (si le sexisme hostile est élevé, le sexisme bienveillant le sera aussi) et sont complémentaires (le sexisme bienveillant récompense les femmes qui respectent les rôles alors que le sexisme hostile punit celles qui ne les respectent pas) (Jump, s.d.).

b) Contexte juridique :

Voici par ordre chronologique les différentes lois ayant traité la question en Belgique. Avant de s'attaquer aux propos et comportements relevant du sexisme, la Belgique a d'abord légiféré sur le harcèlement sexuel au travail et sur les discriminations (Jump, s.d.).

La Loi du 4 août 1996 définit et sanctionne le harcèlement sexuel au travail. Il s'agit de « 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 » (*Ibidem*, p.52). Cette loi encourage les entreprises à désigner une personne de confiance chez qui les victimes peuvent s'adresser. L'employeur est également obligé de mettre en place des procédures et structures internes permettant aux victimes de signaler du harcèlement sexuel.

La Loi anti-discrimination du 10 mai 2007 tend à « lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, interdit la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe » (*Ibidem*, p.53).

Vient ensuite la Loi du 28 février 2014 qui aborde les risques psychosociaux présents au travail de manière générale. Les risques psychosociaux au travail représentent « la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur-s subisse-nt un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger » (Michez, 2016, p.3). Cette nouvelle loi a pour objectif de protéger davantage les employé-e-s et de privilégier leur bien-être, notamment, grâce à une clarification plus détaillée de la législation, à la mise en place de

nouveaux instruments et à une sensibilisation plus poussée des acteurs de terrain (Michez, 2016).

En Belgique, depuis la Loi du 22 mai 2014, le sexisme est condamné pénalement : « tout geste ou comportement, qui méprise, gravement et publiquement, une personne en raison de son sexe, peut entraîner une comparution devant le tribunal, une peine de prison ou une amende » (Jump, 2016, p.13). La Belgique est le premier pays au niveau international à s'être doté d'une telle loi. Cette loi contre le sexisme couvre tous les espaces publics, y compris les lieux de travail et les réseaux sociaux. Cependant, selon Grésy (2017), cette loi ne permet pas de saisir les multiples formes de sexisme, notamment ordinaire, car la voie qui a été choisie est celle de la répression au niveau pénal, impliquant un élément intentionnel et une certaine gravité de l'acte.

c) Quelques chiffres :

En Belgique, selon l'enquête de Jump de 2016, plus de neuf femmes sur dix ont déjà été l'objet de comportements sexistes sur leur lieu de travail. Les types de comportements sexistes auxquels les femmes sont confrontées sont des blagues sexistes (83%), des remarques déplacées (71%), des insultes (24%), des sifflements (9%) mais aussi des agressions physiques (9%). Pour une femme sur deux, une promotion ne lui a pas été donnée à cause de son sexe. De plus, elles sont 80% à déclarer être confrontées au phénomène du « mansplaining » et « maninterrupting » où les hommes les interrompent et leur expliquent les choses avec condescendance en pensant qu'ils en savent plus. Plus de trois quarts des femmes ont déjà subi des remarques sur leur façon de s'habiller. Et un quart témoigne avoir déjà été victime de harcèlement ou d'agression physique (Jump, 2016).

Selon l'enquête de la centrale Alimentation et Services de la CSC sur les violences sexuelles envers les personnels de nettoyage et les aides familiales au travail, près d'une employée sur trois a un jour été victime de violences sexuelles au travail. « Chez 60% d'entre elles, il était question de violences verbales liées au sexe, allant d'une remarque sexuelle à des menaces sexuelles. 37% des femmes ayant subi de la violence parlent d'attouchements non désirés » (CSC Alimentation et Services, 2017, p.3).

D'autres données ont été récoltées en France avec l'enquête VIRAGE (*Violences et rapports de genre*, INED, 2015). Il en ressort notamment qu'une femme en emploi sur 40 a été confrontée au travail à une situation de harcèlement sexuel, une sur 100 à des « contacts imposés » sur l'année. Il ressort aussi que huit femmes sur dix ont subi des propos ou attitudes à caractère sexuel répétés (questions sur la vie privée, remarques salaces, mimes de gestes sexuels ou diffusion d'images pornographiques par exemple) qui les ont mises mal à l'aise, et que quatre femmes sur dix ont fait l'objet de propositions sexuelles insistantes malgré leur refus (MEFH, 2018).

Selon Grésy (2017), il est difficile de mesurer le sexisme ordinaire. L'auteure cite cependant deux enquêtes récentes du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle en France : l'une en 2013 portant sur le sexisme au travail menée auprès de 15 000 cadres salarié-e-s de neuf grandes entreprises françaises et l'autre de 2016 réalisée auprès de 10 000 salarié-e-s non cadres. Ces études montrent que le sexisme est massif dans les organisations de travail : « 80% des femmes cadres et 74% des femmes non cadres considèrent que, dans le monde du travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes ; 93% des femmes cadres jugent que ces attitudes peuvent amoindrir leur sentiment d'efficacité personnelle » (Enquête CSEP/LH2 2013 et CSEP/BVA 2016, citées par Grésy, 2017, p.15). De plus, le Ministère du Travail (2016) remarque que 63% des femmes victimes de sexisme n'ont pas réagi et n'ont rien dénoncé car elles pensaient que cela ne servirait à rien. Et lorsqu'elles décident d'en parler, 56% des femmes n'ont pas été écoutées et/ou crues. Le Ministère du Travail (2016) constate enfin que plus les entreprises combattent le sexisme, moins il y a de sexisme !

d) Conséquences du sexisme au travail :

Pour Falcoz (2017), il faut prendre conscience que le sexisme au travail est partout, comme une « sève empoisonnée qui alimente les injures et les violences commises envers les femmes » (p.207). Il ajoute que les hommes subissent aussi du sexisme, « mais dans sa très grande majorité, le sexisme s'adresse aux femmes, est émis plutôt par des hommes, et sert toujours à asseoir la suprématie du masculin sur le féminin » (*Ibidem*).

Les violences sexuelles et sexistes en entreprise sont donc un obstacle majeur à l'égalité professionnelle et ont un impact très important sur la santé physique et psychique des

femmes : dommages psychologiques, manque de sommeil, dépression, image corporelle négative, perte de confiance en soi, absence au travail, peur, adaptation du temps de travail et du moyen de se rendre au travail, etc. Le harcèlement sexuel au travail quant à lui entraîne des conséquences physiques, psychologiques, comportementales, sociales, professionnelles et économiques.

Falcoz (2017) nous dit qu'un lien peut être établi entre des situations de conflits relationnels et de discriminations subies et la santé des femmes au travail. Il recommande de mieux prendre en compte l'impact des discriminations, harcèlements et autres injures qu'elles subissent au travail sur leur santé, impact d'autant plus grave que ces discriminations durent et s'accumulent dans le temps (Falcoz, 2017).

Selon une étude réalisée par une équipe de l'Université de Liège, le sexisme bienveillant ne serait pas bénin du tout. Les chercheuses et le chercheur ont fourni la toute première preuve que le sexisme bienveillant a le pouvoir de pousser les femmes à intérioriser la meilleure justification de l'inégalité de genre: leur incompetence (Dumont, Sarlet & Dardenne, 2008).

Navarre (2016) cite des travaux récents qui mesurent les effets du sexisme au travail. Il s'agit d'une méta-analyse réalisée par Sojo et Wood à partir de 103 études de psychologie sociale dans différents pays. Cette analyse démontre les conséquences néfastes (stress, perte d'estime de soi, etc.) du sexisme sur la santé des femmes.

e) Impliquer les hommes ?

Dans une perspective de changement systémique des rôles sociaux de sexe et de remise en cause des privilèges, il est légitime de se demander si les hommes peuvent eux-aussi lutter contre le sexisme au travail. En effet, ils sont également victimes de sexisme s'ils ne correspondent pas à la norme de gagnant et ne font pas partie du « club ». D'autres par-contre ont profité de ces stéréotypes pour arriver au poste qu'ils occupent.

Pour Falcoz (2017), il faut impliquer les hommes dans le combat, ce n'est pas juste le problème des femmes. Mais quel intérêt ont-ils à y participer ? Que vont-ils y gagner ? L'auteur mentionne que des stéréotypes pèsent aussi sur les hommes, avec en tête celui de la masculinité hégémonique à la tête des grandes organisations que nous avons développé en début de cette analyse (Falcoz, 2017).

Pour lui, travailler à plus d'égalité entre les femmes et les hommes est un moyen de remettre en cause le statu quo érigé par les hommes eux-mêmes et à leur profit. Mais encore faut-il que les hommes veuillent le remettre en cause et ne pas craindre de rejet de la part du groupe des hommes. Soit les hommes auraient tout à y perdre selon l'ouvrage de Patric Jean, « *Les hommes veulent-ils l'égalité ?* », cité par Falcoz, soit les hommes pourraient en tirer des avantages car « être favorable à l'égalité serait un moyen d'apparaître « moderne » et de trouver de nouveaux espaces de valorisation (...) » (Falcoz, 2017, p.54). Falcoz donne d'ailleurs l'exemple de réseaux d'hommes oeuvrant pour l'égalité comme les HappyMen¹⁶, ou encore le cabinet international Catalyst¹⁷.

L'approche de l'organisme international à but non lucratif Catalyst (Hariton, 2019) est de dire que le progrès pour les femmes est le progrès pour tous. Cet organisme fondé en 1962 collabore avec certains des plus puissants PDG et entreprises leaders du marché pour créer des lieux de travail adaptés aux femmes et aider les organisations à accélérer les avancées dans le domaine de l'égalité. Catalyst réalise des recherches et outils pratiques, mais également des conseils et expertises à destination des entreprises afin de les aider à construire des cultures inclusives et des programmes efficaces de réduction des inégalités, et ce avec la participation des hommes (Hariton, 2019). Selon une étude réalisée par le cabinet, le système de domination n'aurait pas que des avantages pour les hommes, mais entraînerait des coûts pour eux : pression par rapport au rôle social attendu de pourvoyeur de revenus pour la famille, surinvestissement au travail, compétition avec les autres hommes, burn-out et dépression, comportements à risque (Falcoz, 2017). La Présidente et CEO de Catalyst, Lorraine Hariton (2019) déclare : « Change is in the air. It's palpable. It's electric. This is the greatest opportunity to create positive progress for women so far this century, particularly in the corporate world. I entreat each of you to decide how you will help create workplaces that work for women in 2019. Because workplaces that work for women work for everyone » (Site Internet Catalyst).

¹⁶ « Happy Men Share More » est un réseau interentreprises à l'initiative des hommes qui œuvre pour une égalité professionnelle femmes-hommes. Leur devise est que les hommes qui partagent sont plus heureux, et que les hommes plus heureux partagent plus. Voir sur leur site Web <https://www.happymensharemore.com/>.

¹⁷ Voir leur site Web <https://www.catalyst.org/>.

f) Avantages à la lutte contre le sexisme au travail :

Pourquoi est-il fondamental de lutter contre le sexisme dans le monde du travail ? Les projets qui s'attaquent au sexisme et à la violence sexuelle en entreprise sont peu nombreux. Or le travail, et les revenus qu'ils procurent aux femmes, sont très importants pour leur indépendance financière et leur émancipation sociale. Et ces violences de genre entravent cet épanouissement au travail. Il est donc nécessaire et capital de poursuivre la lutte contre les violences basées sur le genre au travail (MEFH, 2018).

De son côté, Falcoz (2017) dans son ouvrage, met cependant en garde de ne pas tomber dans le piège qui lierait performance et féminisation. Il dénonce une vision stéréotypée intériorisée. Il dit d'abord que mixité ne veut pas dire égalité (exemple des hommes dans les métiers féminins qui accèdent plus vite aux postes à responsabilités). Ensuite, Falcoz (2017) se montre très critique par rapport aux études liant féminisation et performances financières dont il remet en cause le caractère scientifique et les raccourcis dommageables à des liens beaucoup plus complexes à établir. De plus, il met en garde contre une logique essentialiste qui pourrait alors voir le jour, où l'on justifierait l'engagement de femmes à des postes élevés pour leurs prétendues « qualités féminines ». « Ce n'est pas au nom d'une soi-disant complémentarité et différence des femmes par rapport aux hommes qu'il faudrait promouvoir les femmes, mais en raison d'une volonté d'égalité, d'une plus grande justice sociale et d'éthique (...) » (Falcoz, 2017, p.117). Falcoz (2017) complète son propos avançant qu'une réduction des discriminations dans l'emploi pourrait améliorer le PIB. Ce qu'il propose est très intéressant car il ne parle pas de ce que les femmes pourraient apporter en plus en tant que femmes (risque d'essentialisme) mais sur l'impact économique positif qu'aurait une réduction des inégalités : « les discriminations et inégalités que subissent les femmes sont source de sous utilisation du capital humain, de gâchis de compétence, de problèmes de santé liés aux harcèlements... qui finissent par peser sur l'économie. Les réduire libérerait donc une énergie créatrice en termes d'engagement, de productivité, de retour sur investissement du système éducatif... » (Falcoz, 2017, p.120).

6. Moyens et outils pour lutter contre le sexisme au travail :

Suite à cette analyse, nous allons exposer dans ce chapitre des moyens et outils existants pour lutter contre le sexisme au travail.

Comme premières réponses à notre question de recherche, nous présentons tout d'abord les observations effectuées suite aux entretiens réalisés au cours du stage. Ce qu'il ressort des entretiens est tout d'abord l'influence positive du mouvement *#MeToo*. En effet, les deux expertes reconnaissent une amélioration, ou une augmentation de la prise de conscience depuis les événements de 2017. Cependant, I. Lenarduzzi déplore un certain immobilisme de la situation en Belgique. L'aspect préventif n'est pas assez développé pour elle. Elle constate une plus grande sensibilisation au sexisme en France et elle explique cela grâce à une volonté politique et à des Ministres des droits des femmes influentes et actives. Une seconde observation que nous pouvons faire est le fait que toutes les deux reconnaissent qu'il y a un manque de volonté réelle chez les employeur-euse-s à être actifs/actives sur le sujet. G. Demez pense que l'action d'une entreprise sur la question du sexisme serait surtout en réponse à des problèmes survenus en son sein, et non avec une visée préventive. Pour I. Lenarduzzi, c'est aussi une question de motivation des personnes au top des entreprises. Mais elle reconnaît que ce n'est pas facile pour l'entreprise car cela remet en cause son fonctionnement et les privilèges dont certain-e-s ont bénéficié. L'observation suivante porte sur les moyens de répondre au problème. Pour G. Demez, les moyens d'actions dépendent du public de l'entreprise et donc du type de médias à utiliser. En tant que Présidente nationale des Femmes CSC, elle rappelle aussi l'importance du rôle que peut avoir la/le délégué-e vis-à-vis des travailleur-euse-s. Pour I. Lenarduzzi, il est important d'avancer, peu importe le moyen utilisé. Elle parle de la nécessité du cadre législatif, mais cela n'est pas suffisant parce que certaines lois ne sont pas appliquées. Elle nous donne aussi l'exemple d'une nouvelle loi votée en France le 1^{er} août 2018 qui oblige les entreprises à partir de 50 salarié-e-s d'agir contre les violences sexistes. Une obligation de formations sur le sujet devrait aussi être obligatoire selon elle en Belgique. En effet, le sexisme est pour elle un processus très large qu'elle appelle continuum et qui a des conséquences étendues pour les personnes qui le subissent. Elle nous cite pour terminer une étude réalisée chez Sodexo (2016) sur la performance de la mixité avec non seulement des résultats financiers positifs, mais aussi plus de satisfaction et de bonheur au travail pour les employé-e-s. G.Demez nous a aussi montré des outils propres à la CSC, comme notamment la brochure « *Ma collègue subit des violences*

sexistes ou sexuelles : quel est mon rôle en tant que délégué-e ? » (Femmes CSC, 2018) qui présente de manière très pratique le rôle et les actions que le/la délégué-e peut entreprendre lorsqu'il/elle est au courant de violences sexistes sur le lieu du travail.

Pour compléter ces observations issues des entretiens avec ces deux expertes, nous allons présenter d'autres solutions issues de sources bibliographiques. Cependant, nous ne pourrions pas être exhaustives dans le recensement de tous les exemples. Nous allons énumérer les réponses qui nous semblent les plus adaptées. Nous distinguerons les solutions qui peuvent être prises au sein des entreprises des politiques publiques. La lutte contre le sexisme au travail est considérée par Falcoz (2017) comme un sujet clé dans la course à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. La remise en cause du sexisme au travail ainsi qu'un travail de déconstruction des stéréotypes sont nécessaires à une plus grande mixité et une meilleure égalité (Falcoz, 2017).

Dans les entreprises :

Falcoz (2017) propose dans son livre des pistes mises en avant et expérimentées dans certaines entreprises : des campagnes de sensibilisation, des brochures d'information, des conférences, des formations spécifiques ainsi que des recherches qualitatives et quantitatives régulières, une mise en avant des hommes sensibles aux inégalités et au sexisme en tant que modèles, une meilleure rémunération du congé de paternité, favoriser l'organisation de réseaux de femmes reconnus et valorisés, mettre en place un système d'écoute et de traitement en interne (pour autant qu'il soit mis en avant par l'entreprise) permettant l'expression des salarié-e-s, publier le nom d'entreprises n'ayant pas voulu se rendre à une formation gratuite sur l'égalité (comme l'a fait Marlène Schiappa, actuelle Secrétaire d'Etat à l'Egalité entre les femmes et les hommes en France).

Mais Falcoz dit que ces nouvelles pistes sont surtout l'apanage des grands groupes car elles nécessitent des investissements financiers non négligeables (Falcoz, 2017). Gavray (2018) donne l'exemple des filiales belges d'une entreprise pharmaceutique américaine qui veut offrir à ses travailleurs huit semaines de congé de paternité ou d'adoption. La maison-mère aux Etats-Unis déclare que oui, la mesure va coûter de l'argent. Cependant, la mesure est importante car elle pourra améliorer la santé des collaborateurs et avoir un retour bénéfique en matière de motivation et de créativité (Gavray, 2018).

Cependant, pour répondre à la problématique de départ, des mesures existent pour lutter plus spécifiquement contre le sexisme. Jump (2016) en propose cinq : les codes moraux ou éthique (outils les plus utilisés mais efficacité mitigée), les formations spécifiques à destination des employé-e-s, des mesures disciplinaires, un soutien psychologique, ainsi que des campagnes de sensibilisation. On peut aussi citer des enquêtes internes, l'implication de tous les partenaires (responsables RH, managers, salarié-e-s, syndicats), des projets pensés et conçus pour durer dans le temps et qui ne se résument pas à l'organisation d'une journée par an sur le thème du sexisme dans l'entreprise.

Selon Jump (2016), les directions doivent aussi et surtout avoir un message fort condamnant les remarques sexistes. En effet, les entreprises doivent reconnaître qu'elles sont aussi un lieu où s'exprime le sexisme et qu'elles ont des actions à mener pour lutter contre ce fléau. Selon Stamarski & Son Hing (2015), un moyen de réduire la discrimination fondée sur le sexe dans la prise de décisions et l'adoption de lois en matière de RH consiste à se concentrer directement sur la réduction des croyances sexistes hostiles et bienveillantes chez les décideurs de l'organisation. Généralement, cela se fera via une formation sur la diversité, comme un séminaire, un cours ou un atelier. Ces interventions en atelier sont efficaces pour réduire les niveaux de sexisme hostile des décideurs, mais moins sur le sexisme bienveillant (Stamarski et al., 2015).

Il est donc capital, pour la bonne prise en charge du problème, que l'employeur-e soit conscient-e des risques psychosociaux présents sur le lieu de travail et mette en place des mesures de prévention : conseiller en prévention, personne de confiance, procédure interne à l'entreprise, formations à destination des travailleur-euse-s, etc. (Michez, 2016).

Concernant la lutte contre le sexisme bienveillant, un moyen fructueux de contrer ses effets délétères serait d'agir sur la confiance qu'ont les femmes en leurs capacités à bien pouvoir réussir une tâche cognitive. Cela aiderait également à tendre vers une égalité véritable (Sarlet et al., 2012).

Au niveau de la société :

Selon Bereni et al. (2012), il faut prendre en considération le rôle de l'Etat dans la définition et la transformation des rapports de genre. Et une perspective qui suppose un changement radical dans la manière de réfléchir des responsables politiques est celle du Gender Mainstreaming :

Principe selon lequel l'égalité des sexes doit devenir une préoccupation de tous les responsables politiques, et pas seulement des instances spécifiquement chargées de cette question. Puisque toutes les politiques publiques ont une incidence sur les rapports de genre, il s'agit d'intégrer de façon systématique, dans l'élaboration des politiques, une analyse de leurs effets attendus du point de vue du genre (et notamment de leur impact différencié sur les femmes et les hommes) (Bereni et al., 2012, p.274).

La Belgique a d'ailleurs une loi en vigueur depuis le 12 janvier 2007 qui intègre la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales (Portugaels, 2016). Ce mode de fonctionnement prend appui sur une série de nouveaux instruments comme des statistiques sexuées, l'analyse des budgets au prisme du genre (Gender Budgeting), l'analyse d'impact des politiques, la formation des acteurs-trices, des manuels de « bonnes pratiques ». Cependant, sa mise en œuvre est difficile et dépendante de la volonté politique (Bereni et al., 2012).

Le soutien légal peut donc être un levier au changement, comme nous l'avons vu plus haut quand I. Lenarduzzi parlait de la nécessité d'un cadre législatif. Toutes les lois ne sont certes pas respectées (comme la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les conseils d'administration) ou difficilement applicable (comme la loi du 22 mai 2014 sur le sexisme). Cependant, elles pourraient débloquer en Belgique l'immobilisme dont parle I. Lenarduzzi, notamment, par exemple, par une obligation d'action, au sein de l'entreprise, sur le sexisme comme c'est le cas en France depuis le 1^{er} août 2018.

Nous devons viser un changement global de la société via des politiques publiques, qui favorisent une participation à parts égales des parents dans le soin aux enfants : allongement du congé de paternité, promotion de la parentalité et des congés parentaux auprès des hommes, augmenter le nombre de places en crèche, protéger les femmes à leur retour de congé de maternité, etc. L'Etat doit aussi prendre des mesures pour lutter contre les stéréotypes en éduquant dès le plus jeune âge les garçons et les filles à l'égalité et au respect dû au corps. Il y a également peu de chance que la situation évolue tant que les femmes n'auront pas le même salaire que les hommes pour le même emploi (de Villeneuve, 2019). Il

faut favoriser des politiques d'égalité, dont la lutte contre le sexisme fait partie, en lien avec l'amélioration de la santé au travail, la santé étant entendue comme état de bien-être physique, et psychique, lutter contre la précarité des femmes au travail notamment en luttant contre les temps partiels imposés.

Récemment, il y a eu le mouvement *#MeToo* expliqué dans l'introduction de ce travail. On peut dès lors se poser la question de l'impact qu'a pu avoir ce mouvement sur un tel système. Comme expliqué plus haut, une augmentation de la prise de conscience est constatée par nos expertes interviewées pendant notre stage. Selon Marie (2017), les plaintes déposées en gendarmerie en France en octobre 2017 ont augmenté de 30% par rapport à 2016. Mais selon de Villeneuve (2019), le mouvement n'a pas été utilisé comme tremplin pour oser une vraie réflexion politique sur l'exercice du pouvoir et la place de la violence dans la société. Selon elle, « il aurait pu et dû être relayé par les syndicats, être l'occasion d'une réflexion sur les relations hiérarchiques en entreprise » (de Villeneuve, 2019, p.43). L'auteure explique cet échec par la tradition française de la liberté d'expression qui a notamment protégé le chanteur Orelsan accusé d'inciter dans ses chansons à la violence envers les femmes mais aussi de créer et de perpétuer la dimension de genre. A cette dénonciation par les associations féministes du sexisme à l'œuvre dans les textes du chanteur, une procureure retient, entre autres, l'argument de la liberté de l'expression artistique (Husson, 2014). de Villeneuve (2019) explique aussi cet immobilisme avec la tradition de la galanterie, que l'on peut appeler aussi du sexisme bienveillant, et qui dissimule selon elle la violence des relations entre femmes et hommes et n'est qu'un aménagement de la domination masculine. Pour sortir de cela, l'auteure propose de passer à la civilité, qui consiste en une attention bienveillante à l'autre, quel qu'il soit, mais cela suppose une déconstruction du système dans lequel nous sommes (de Villeneuve, 2019).

Conclusion

Notre question de départ était la suivante : quels sont les moyens envisageables pour contrer le sexisme au travail ? Pour répondre à cette question, nous avons, dans un premier temps, étudié le fonctionnement de l'entreprise que l'on peut appeler « culture d'entreprise ». En effet, lutter contre le sexisme remet en cause ce fonctionnement. Nous avons ensuite vu que ce fonctionnement était différent pour les hommes et pour les femmes, et qu'il entraînait de nombreuses inégalités au travail. Ces inégalités entre femmes et hommes (rémunération, temps partiels, promotions, formations, etc.) sont encore trop nombreuses aujourd'hui.

Avec l'étude du genre appliquée aux organisations, nous avons vu qu'elles reproduisaient les rapports de pouvoir présents dans notre société. Il existe une relation universelle de pouvoir entre les femmes et les hommes, et le sexisme, sous des apparences multiples, ne fait que révéler cela (Grésy, 2017).

Nous avons ensuite vu que le sexisme est partout, et donc y compris au sein des entreprises. Notion récente, le sexisme au travail peut prendre différentes formes allant du sexisme bienveillant au sexisme hostile. Très répandu sur le lieu du travail, le sexisme a un impact très important sur la santé physique et psychique des femmes et est donc un obstacle majeur à l'égalité professionnelle.

Finalement, et pour répondre à notre question de départ, il apparaît que les moyens envisageables pour contrer le sexisme au travail ne peuvent être que transversaux. Il s'agit à la fois au sein des entreprises d'organiser des formations spécifiques, des campagnes de sensibilisation, de mettre en place une personne de confiance et une procédure interne, et ce avec l'implication de tous les partenaires ainsi qu'une position forte et engagée de la direction. Il s'agit également de viser un changement global de la société via des politiques publiques qui tendent à supprimer les inégalités entre femmes et hommes. Un cadre législatif fort est aussi nécessaire.

Le problème du sexisme au travail a été étudié avec une perspective féministe, c'est-à-dire avec une conviction que les femmes subissent des injustices en tant que femmes, comme celles du sexisme au travail notamment. Il est nécessaire de remettre en cause le fonctionnement de la société, de continuer à dénoncer ces injustices et à lutter ensemble pour les supprimer. Falcoz (2017) parle de la nécessité d'un dialogue intergénérationnel, entre

femmes et hommes, et à tous les niveaux pour imaginer une transformation des rôles et des organisations. Pour l'auteur, l'égalité au travail est une question de justice sociale et de réduction des coûts socio-économiques que représentent les inégalités dont les femmes souffrent (Falcoz, 2017).

Bibliographie

- Acker, J. (1990). *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organization*. Gender and Society, vol.4, n°2, Juin, pp.139-158.
- Angeloff, T. & Laufer, J. (2007). Genre et organisations. *Travail, genre et sociétés*, n° 17(1), 21-25. doi:10.3917/tgs.017.0021.
- Belle, F. (1991). *Etre femme et cadre*. Paris : L'Harmattan.
- Bereni, L., Chauvin, S., Jaunait, A. & Revillard, A. (2012). *Introduction aux études sur le genre*. Louvain-la-Neuve : De Boeck.
- Casini, A. & Sanchez-Mazas, M. (2014). *De la rareté des femmes au sommet de la hiérarchie professionnelle: un regard psychosocial à travers le plafond de verre*. In Pohl, S. & Klein, O. (Eds.). *Stéréotypes et Préjugés au Travail: Des processus aux conséquences* (pp. 193-210). Paris: L'Harmattan.
- CSC Alimentation et Services. (2017). *Enquête : violences sexuelles envers les nettoyeuses et les aides familiales au travail*. Document non publié.
- CSC Nationale. (2019). Structure. En ligne <https://www.csc-en-ligne.be/csc-en-ligne/La-CSC/Qui-nous-sommes/Structure/default.html> consulté le 16 avril 2019.
- Dardenne, B., Delacollette, N., Grégoire, C. & Lecocq, D. (2006). Structure latente et validation de la version française de l'Ambivalent Sexism Inventory : l'échelle de sexisme ambivalent. *L'année psychologique*, 106, 235-264.
- de Villeneuve, C. (2019). #MeToo et la galanterie à la française. *Études*, mars(3), 43-54. En ligne <https://www.cairn.info/revue-etudes-2019-3-page-43.htm>.
- Dumont, M., Sarlet, M. & Dardenne, B. (2008). Be Too Kind to a Woman; She'll Feel Incompetent: Benevolent Sexism Shifts Self-construal and Autobiographical Memories Toward Incompetence. *Sex Roles* (2010) 62: 545. <https://doi.org/10.1007/s11199-008-9582-4>.
- Falcoz, C. (2017). *L'égalité femmes-hommes au travail. Perspectives pour une égalité réelle*. Caen : Editions EMS Management & Société.

- Femmes CSC. (2018). *Ma collègue subit des violences sexistes ou sexuelles : quel est mon rôle en tant que délégué-e ?* En ligne sur le site Web de la CSC https://www.lacsc.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/5000-over-het-acv-a-propos-de-la-csc/5230-publicaties-publications/5240-folders-en-brochures-brochures/5335-gender-equality-egalit%C3%A9-hommes-femmes/violence-femmes-new-tcm187-443575.pdf?sfvrsn=45a8f736_2 .
- Gavray, C. (2018). *Genre et travail*. Cours pour l'année académique 2017-2018. Document non publié, Université Catholique de Louvain, Louvain-la-Neuve.
- Grésy, B. & Becker, M. (2015). *Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité*. En ligne <https://fr.slideshare.net/ParrainageEmploiMiPy/le-sexisme-dans-le-monde-du-travail>.
- Grésy, B. (2017). *Le sexisme au travail, fin de la loi du silence ?* Paris : Belin / Humensis.
- Hariton, L. (2019). *Catalyst. Workplaces that work for women*. En ligne <https://www.catalyst.org/> , consulté le 17 juillet 2019.
- Héritier, F. (1996). *Masculin/Féminin. La pensée de la différence*. Paris : Odile Jacob.
- Husson, A-C. (2014). Genre et violence verbale : l'exemple de « l'affaire Orelsan ». *Pratiques* [En ligne], 163-164 | 2014, mis en ligne le 31 décembre 2014, consulté le 13 janvier 2019. URL : <http://journals.openedition.org/pratiques/2315> ; DOI : 10.4000/pratiques.2315.
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (2016). *Les femmes restent les principales victimes de discriminations*. En ligne https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/cp_plaintes_03.05_0.pdf .
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (2016). *Second bilan de la Loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les conseils d'administration*. En ligne https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/98_-_second_bilan_de_la_loi_du_28_juillet_2011_relative_aux_quotas_de_genre_dans_les_conseils_dadministration.pdf .
- Jump. (2016). *Sexisme, bientôt fini ?* En ligne http://stopausexisme.be/wp-content/uploads/2017/12/Full_Report-Sexisme-French_Englishweb.pdf .

- Jump. (s.d.). *Libérez votre entreprise du sexisme*. En ligne <http://jump.eu.com/resources-toolboxes/free-company-sexism/> .
- Marie, L. (2017). *2017, un tournant dans la lutte contre le patriarcat ?* En ligne sur le site Web de Slate <http://www.slate.fr/story/153714/2017-lannee-ou-les-femmes-ont-dit-stop> .
- Michez, A. (2016). *Le harcèlement sexuel au travail*. En ligne sur le site Web des Femmes Prévoyantes Socialistes <http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2017/01/analyse2016-Harcelement-sexuel-au-travail.pdf>.
- Michielsens, M. & Angioletti, W. (2009). *Définition du concept de « sexisme »*. En ligne sur le site Web de l'IEFH https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/28%20-%20Rapport%20D%C3%A9finition%20du%20concept%20de%20sexisme_FR.pdf .
- Ministère du Travail. (2016). *Dossier de presse. Agir contre le sexisme au travail*. En ligne https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dp_-_rapport_csep_.pdf .
- Mouvement pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes. (2015). *30/04/2015 – Annexes du Moniteur belge – Constitution d'une Association sans but lucratif*. Le Moniteur belge, p.15307267.
- Mouvement pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, Psytel & Amazone. (2018). *MOOC Entreprise. Project description and implementation*. Document non publié.
- Navarre, M. (2016). Le sexisme au travail, de l'ombre à la lumière. *Sciences Humaines*, 280(4), 31-31. <https://www.cairn.info/magazine-sciences-humaines-2016-4-page-31.htm> .
- Portugaels D. (2016). *Gender Mainstreaming. Guide d'implantation au sein des communes*. Editeur responsable : Donatienne Portugaels, Eghezée, Juin 2016.
- Portugaels, D. (2019). *Rapport d'activités 2018*. Mouvement pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, document non publié.
- Sanchez-Mazas, M. & Casini, A. (2005). *Égalité formelle et obstacles informels à l'ascension professionnelle : les femmes et l'effet « plafond de verre »*. Information sur les Sciences Sociales, SAGE Publications (Londres, Thousand Oaks, CA et New

Delhi), 0539-0184. DOI: 10.1177/0539018405050464 Vol 44(1), pp. 141–173; 050464.

Sarlet, M. & Dardenne, B. (2012). Le sexisme bienveillant comme processus de maintien des inégalités sociales entre les genres. *L'Année psychologique*, vol. 112(3), 435-463. doi:10.4074/S0003503312003053.

Sodexo. (2016), *La mixité en entreprise source de performance !* Lien <https://fr.sodexo.com/home/actualites/notre-actualite/mixite.html> consulté le 15 avril 2019.

Stamarski, C.S. & Son Hing, L.S. (2015). Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Front. Psychol.* 6:1400. doi: 10.3389/fpsyg.2015.01400.

Annexes

Annexe 1 : Présentation de l'ASBL MEFH :

Le « Mouvement pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes »

Pourquoi cette association ?

C'est parce que les discriminations en fonction du sexe sont encore très présentes dans notre société que 6 personnes se sont rassemblées pour créer une nouvelle association sans but lucratif : le «Mouvement pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes », M.E.F.H., en avril 2015.

En effet, 40 ans après l'Année internationale des Femmes, même si les femmes ont acquis l'égalité en droit, les inégalités de fait subsistent. La Belgique, pas plus qu'aucun pays au monde, ne peut se prévaloir d'être parvenue à l'égalité entre les femmes et les hommes. La place de la femme reste précaire dans notre société.

En Wallonie, près de 28.000 femmes déclarent avoir subi des violences physiques et/ou sexuelles au cours des douze derniers mois. Plus d'1 dossier sur 4 pour coups et blessures volontaires rapportés aux parquets ont lieu au sein du couple. On enregistre aussi dans nos parquets correctionnels environ 4 plaintes pour viol par jour. Enfin, plus d'1 femme sur 4, hébergée en maison d'hébergement spécialisée dans l'accueil de victimes de violences, a entre 18 et 25 ans. En Belgique, plus de 90% des délits sexuels ne sont pas déclarés aux services de police. C'est le phénomène criminel qui a l'un des chiffres noirs le plus élevé. Mais on peut aussi parler des violences entre partenaires, des mariages forcés et des mutilations génitales.

Les filles de 12 à 18 ans exécutent toujours un tiers des tâches ménagères en plus que les garçons, un jour de classe, et le double, le samedi.

Le taux d'emploi des femmes reste inférieur à celui des hommes. En 2014, 62,9% des femmes travaillaient, pour 71,6% des hommes. Parmi celles qui travaillaient, 43,8% des femmes travaillaient à temps partiel pour 9,3% des hommes.

Les femmes au travail gagnent, par an, tous secteurs confondus et indépendamment de la durée du temps de travail, 22 % de moins que les hommes. Les femmes consacrent en moyenne 5h de plus par semaine à des tâches ménagères que les hommes. Cela signifie 32,5 journées (de 8h par jour) de travail complètes par an, soit 1 mois et demi.

Les retraitées courent cinq fois plus de risques de sombrer dans la pauvreté que les retraités.

Et ce, alors qu'en Belgique, les femmes de moins de 55 ans ont désormais un niveau de formation supérieur à celui des hommes.

La démarche d'Egalité entre les Femmes et les Hommes fait partie de la lutte contre toutes les formes de discriminations, en fonction de la race, de l'âge, du handicap, de la préférence sexuelle, ...

Et la lutte contre toutes les formes de discrimination est en fait une lutte contre les rapports de force, de pouvoir, de domination encore majoritairement à la base du fonctionnement de notre société. La cause des discriminations n'est pas le rapport de pouvoir, de force ou de domination en lui-même, mais plutôt l'abus qu'en font certains.

Pour les hommes aussi ...

Même si à l'origine de cette création d'une ASBL pour l'égalité entre les femmes et les hommes se trouvent les nombreuses discriminations dont sont victimes les femmes, les hommes y ont bien leur place et un grand rôle à jouer.

En effet, les hommes aussi, sont souvent victimes de discrimination, par exemple, lorsqu'ils veulent avoir un métier considéré comme « de femmes », tel que puériculteur, infirmier, esthéticien, ... mais encore, lorsqu'ils demandent un congé parental ou pour des soins à un proche. Le rééquilibrage d'une situation où des hommes sont discriminés en raison du genre fait aussi partie du champ d'action de l'association et la diminution des inégalités peut être réalisée au bénéfice à la fois des hommes et des femmes.

Dans le monde des entreprises, les équipes mixtes sont considérées comme plus performantes et une plus grande égalité entre les femmes et les hommes permettraient une augmentation substantielle du PIB selon les spécialistes.

Tendre vers davantage d'égalité, c'est faire progresser une société dans son ensemble et les hommes y ont un rôle majeur à jouer.

Et les enfants dans tout cela ???

En cette sortie d'hiver long et pas rigoureux sauf pour les plus démunis, en ce temps de crise économique et de rigueur budgétaire, rappelons que les enfants sont fortement touchés. D'après l'Unicef, la Belgique a un des taux de pauvreté infantile les plus hauts en Europe (1 sur 4 en Wallonie).

En ces temps de campagne d'aide pour les enfants pauvres, rappelons que c'est toute la famille qui est pauvre. Les familles les plus pauvres sont les familles monoparentales avec une mère seule.

L'avenir de nos enfants dépend du développement d'une société plus équitable en matière d'égalité entre les Femmes et les Hommes.

Que fait le M.E.F.H. ?

Comme définit dans ses statuts, l'association M.E.F.H. a pour but l'établissement d'une égalité réelle de fait entre les Femmes et les Hommes.

Par là, de concevoir, promouvoir, soutenir un développement humain égalitaire et durable, agir dans le temps et la durée sur des projets de développement issus de demandes et consultations de la population, d'associations impliquées dans ce domaines, d'administrations et d'organisations diverses, en accord avec elles et suivis en collaboration avec elles. La finalité est l'amélioration des conditions de vie des personnes discriminées en fonction de leur sexe.

Plus concrètement, cette jeune association s'est d'abord occupée de la prise en compte du genre dans l'action publique afin de réduire les inégalités en publiant un guide pour les communes, intitulé « Gender mainstreaming – guide d'implantation au sein des communes » (téléchargeable sur le site internet de l'association: <https://www.mouvementegalitefemmeshommes.be> ou par mail : mouvementegalite.femmeshommes@gmail.com).

Mais qu'est-ce donc que cette prise en compte du genre (gender mainstreaming) ?

Le sexe renvoie à des différences réelles, incontestables. Le genre désigne les représentations liées au sexe de la personne et qui l'enferment dans un rôle stéréotypé. Par exemple, pour des raisons physiologiques évidentes, seules les femmes peuvent allaiter un nouveau-né. Certains s'appuient sur cette spécificité sexuelle pour poser un postulat de genre qui est : "Seules les femmes peuvent et

doivent s'occuper des bébés. Les bébés, c'est uniquement l'affaire des femmes." Or, un homme peut donner le biberon et certains pères sont plus doués pour "papouiller" leur bébé que certaines mères... L'idée n'est donc pas de nier les différences entre femmes et hommes mais de lutter contre les modèles, clichés ou représentations qui enferment les personnes et les empêchent de vivre pleinement.

Plus concrètement, pour illustrer le propos, citons quelques problématiques de prise en compte du genre :

- Dans le domaine de la jeunesse, les maisons des jeunes sont majoritairement fréquentées par des garçons. Dans l'aménagement de ces maisons, on trouve souvent un kicker. Que pourrait-on développer pour rétablir une plus grande mixité dans ce domaine ?
- Dans le domaine du sport, lorsque l'on pense au football et aux sommes exorbitantes qui y sont dépensées, on n'y trouve pas d'équivalent « féminin » (sport pratiqué par les femmes).
- Dans le domaine de la mobilité, alors que 80 % des utilisateurs du T.E.C. sont des femmes, il n'y a pas de politique développée en fonction du genre.

Parmi les activités de prise en compte du genre, l'ASBL MEFH propose de la sensibilisation et de la formation. En parallèle à cette activité de « gender mainstreaming », l'ASBL MEFH réalise des études et propose des projets dans les différents domaines de l'égalité entre les femmes et les hommes comme :

- l'emploi et la conciliation famille/travail ;
- la lutte contre les stéréotypes, les discriminations et le sexisme ;
- la violence entre partenaires, violence intrafamiliale et violence sexuelle ;
- ...

Le conseil d'administration :

Le conseil d'administration est composé de Donatienne PORTUGAELS, Présidente, Dominique Devos, Vice - Présidente, Luc BRIDOUX, trésorier, Lisette DEGOLLA et Pierre BEAUFAYS.

Nous contacter :

ASBL Mouvement pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes, M.E.F.H.

Rue de la Peupleraie, 30

5310 Eghezée

Tél. : 081/72 80 55 ou 0473/53 69 03

Rue René Declercq, 8

1150 Bruxelles

<https://www.mouvementegalitefemmeshommes.be>

Mail : mouvementegalite.femmeshommes@gmail.com

Annexe 2 : Compte-rendu de la Formation des Femmes CSC :

« L'impact sur le travail des violences faites aux femmes »

Introduction :

La formation s'est déroulée le 26 février 2019 à la CSC Mons et étaient présent-e-s une trentaine de délégué-e-s syndicaux-ales issu-e-s de divers secteurs. L'introduction de la journée a été réalisée par une déléguée des Femmes CSC afin de rappeler l'organisation de la CSC (Confédération des Syndicats Chrétiens). Deux piliers composent la CSC¹⁸ : le pilier professionnel avec les centrales et le pilier interprofessionnel avec les fédérations. Voici ci-dessous un tableau reprenant l'organisation de la CSC :

CSC - ACV	
Centrales professionnelles	Fédérations interprofessionnelles
- CSC-Services publics - Centrale nationale des employés (CNE) - CSC-Alimentation et services - CSC-Bâtiment industrie et énergie - SPORTA (association pour sportifs) - ACV-CSC-Metea (métal et textile) - CSC-Transcom (transport et communications) - CSC-Enseignement	Ce pilier se structure dans l'une des 8 fédérations wallonnes, 12 fédérations flamandes ou encore dans la fédération bruxelloise. Il y a aussi des groupes spécifiques déterminés : - groupe des demandeurs d'emploi - groupe Seniors - groupe des Jeunes CSC (affiliation gratuite pour les jeunes étudiants) - groupe Femmes

Formation :

Après cette introduction, la formation proprement dite a débuté. Cette formation était donnée par Irène Zeilinger, sociologue et formatrice travaillant dans l'ASBL Garance dont la mission principale est de faire de la prévention primaire des violences basées sur le genre.

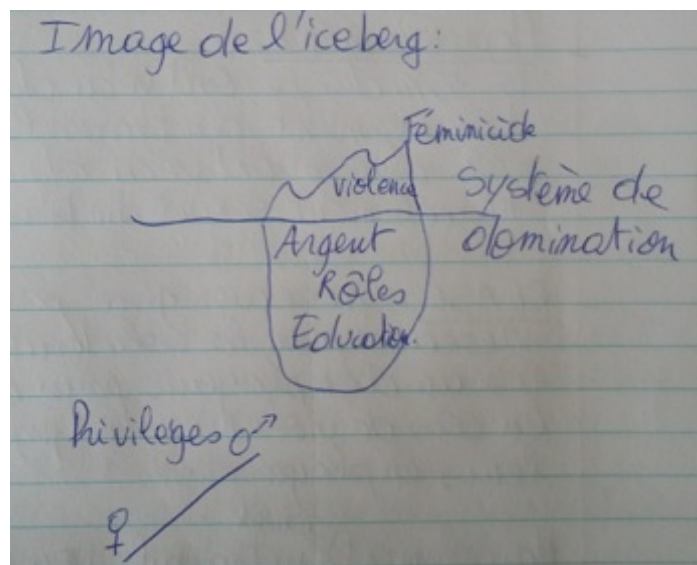
1) Introduction :

I. Zeilinger a tout d'abord introduit son propos par la distinction entre ce qui se rapporte au sexe (hormones, organes génitaux, chromosomes, maternité) et ce qui se rapporte au genre (salaire, pouvoir, argent, rôles, carrière, éducation, traditions, émotions, penser/agir, sport), le tout dans le contexte de notre société, avec sa culture et son histoire.

¹⁸ Les informations viennent du site internet de la structure de la CSC.

2) Constats sur les violences :

I. Zeilinger nous a ensuite parlé des violences de genre et des différentes formes que la violence peut prendre. La violence est exercée pour acquérir plus de pouvoir. Il y a plus d'hommes qui ont le pouvoir donc il y a plus d'hommes violents. Elle nous présente ensuite deux schémas (voir ci-dessous) : le premier est l'image d'un iceberg qui correspond au système de domination, et dont la pointe de l'iceberg, la partie visible (violences, féminicide) cache toute une autre partie non visible mais qui fait partie du système de domination. Le second schéma est pour illustrer les privilèges qu'ont les hommes par rapport aux femmes.

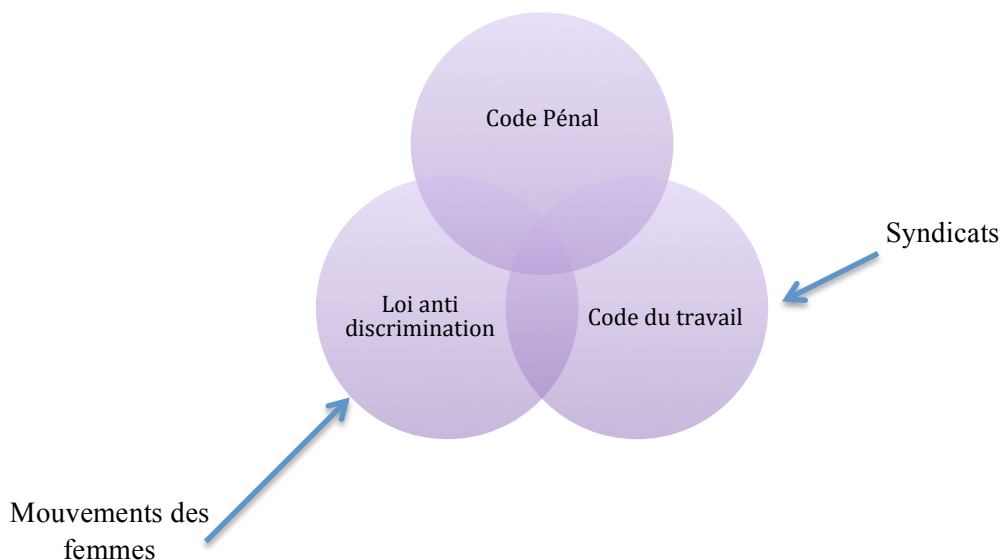


Différents types de violences existent. En ce qui concerne les violences physiques et sexuelles, une femme sur quatre va vivre de la violence physique ou sexuelle au cours de sa vie, un homme sur quatre va utiliser de la violence physique ou sexuelle dans sa vie. 44% des femmes vont vivre de la violence psychologique, du contrôle, des insultes, de l'humiliation dans le couple. Concernant le harcèlement, 15 à 35% des femmes ont vécu du harcèlement au travail, 59% des femmes ont vécu du harcèlement sexuel au travail.

I. Zeilinger nous parle de l'existence d'un réseau CEASE, réseau géré par le réseau « pour la solidarité », qui est un réseau d'employeurs-euses afin d'aider leurs employé-e-s en cas de violences conjugales.

Harcèlement sexuel au travail : (voir document de Garance ci-dessous)

Le harcèlement sexuel au travail est basé sur des relations de pouvoir inégales, et pas uniquement en fonction du genre. Le harceleur se base sur des idées préconçues.



Définition selon le Code Pénal :

= comportement dont l'auteur sait ou devrait savoir que ça dérange la victime car soit tout le monde sait que c'est dérangeant, soit la victime a déjà dit plusieurs fois que le comportement la dérangeait. On peut encore citer d'autres comportements qui dérangent comme l'exhibitionnisme, l'attentat à la pudeur (pas de pénétration), etc. C'est la logique du Code Pénal.

Définition selon le Code du travail :

C'est ce qui a trait au travail. L'employeur-euse est responsable de nous protéger contre du harcèlement sur notre lieu de travail. S'il/elle ne le fait pas, on peut porter plainte au Tribunal du travail. Mais dans les faits, le Tribunal du travail fonctionne seulement dans les cas les plus graves. Par contre, ce qui est intéressant dans le Code du travail, c'est la proposition de la présence d'une personne de confiance dans l'entreprise, ainsi qu'un-e conseiller-ère en prévention dans le service de médecine du travail. Ce qu'il y a d'intéressant aussi, c'est que l'entreprise doit faire une analyse de risque chaque année, et que le harcèlement est dedans. En effet, il est important d'établir des mesures afin d'en connaître les données.

I. Zeilinger met en garde contre les propositions de médiation qui sont parfois faites. Une médiation est une manière de trouver un compromis pour des parties qui sont sur le même pied d'égalité. Mais attention car dans le cas du harcèlement sexuel au travail, les deux parties ne sont pas sur le même pied d'égalité (voir schéma plus haut des privilèges qu'ont les hommes sur les femmes) et la médiation est une mauvaise solution.

Définition selon la Loi anti discrimination :

La loi couvre une dizaine de critères. Les discriminations sont un traitement différent sans raison logique pour le justifier. Les discriminations sont aussi présentes dans l'accès aux biens et aux

services. L'avantage de la Loi anti discrimination, c'est qu'elle a des peines plus graves que dans le Code Pénal, et des conséquences plus graves que dans le Code du travail. L'inconvénient, c'est qu'il y a la charge de la preuve pour la victime (écrits, témoignages, présence d'autres victimes, certificats médicaux, etc.), et qu'il s'agit souvent d'un long processus.

3) Exercices pratiques : (voir document de Garance sur L'adrénaline ci-dessous)

La troisième partie de la formation a consisté en des exercices pratiques de définition des limites de chacune et de chacun. Nous nous sommes placé-e-s en deux lignes en étant disposé-e-s face à face. Les participant-e-s d'une des deux lignes se sont tout doucement avancé-e-s vers la personne en face d'eux afin que nous nous rendions compte du moment où nos limites étaient atteintes.

4) Comment réagir : (voir documents de Garance sur les différentes stratégies ci-dessous)

Après l'exercice pratique, I. Zeilinger nous a exposé différentes stratégies de réaction dont la technique de la confrontation, l'outil des 3 phrases, qui permet de poser des limites claires et qui fonctionne le mieux en cas de position inégale. Trois phrases à prononcer :

1. Description : « Tu es trop près », « Vous êtes sur mon pied » car cela permet d'attirer l'attention et de clarifier. La phrase est déjà un obstacle qui va empêcher le harceleur de continuer.
2. Ressenti : « ça me dérange », c'est indiscutable, cela évite que le harceleur veuille discuter.
3. Donner un ordre : dire à l'autre ce qu'il doit faire : « Reculez ».

On peut aussi demander de l'aide en ciblant une personne avec une demande spécifique.

Le harcèlement sexuel au travail

Factsheet

Deux conceptions du harcèlement sexuel co-existent :

Approche scandinave – workplace bullying	Approche US – harcèlement sexuel
Auteur clé : Brodsky 1976. Le HS est une de cinq formes de <i>workplace bullying/mobbing</i> .	Auteurs clé : affaires juridiques, Wehrli 1976, Farley 1978, MacKinnon 1979
Origine : études du harcèlement à l'école, études de gestion de ressources humaines	Origine : critique féministe de la discrimination sexiste, de l'exploitation sexuelle et des violences faites aux femmes
Disciplines : psychologie du travail	Disciplines : sociologie, droit
Définition : • comportements négatifs (impact) • inscrit dans la durée (répétitivité) • la victime a du mal à se défendre (vulnérabilité) • souvent dédramatisé à outrance : « ce qui arrive quand les relations humaines tournent mal » (Crawford 1999 : 89)	Définition : • abus structurel d'inégalités de pouvoir genrées ◦ quid pro quo ◦ environnement de travail hostile • impact collectif sur les femmes • forme de discrimination sexiste
Impact de genre : • femmes autant ou plus souvent victimes que hommes • plus de harcèlement dans des organisations dominées par des hommes • hommes surtout harcelés par hommes • femmes harcelées par hommes et femmes, plus souvent par des collègues • femmes universitaires/cadres plus harcelées	Impact de genre : • victimes femmes/hommes 3:1 • la forme la plus fréquente des violences faites aux femmes • la plupart des harceleurs sont des hommes. • HS LGBTophobe par des hommes hétérosexuels contre des hommes hétérosexuels • rôle clé dans le contrôle de genre
Critique : ne tient pas suffisamment compte des conditions structurelles de l'inégalité des genres qui sont au centre du harcèlement sexuel	Critique : inclut des situations de harcèlement non sexualisé ; il s'agit plutôt de harcèlement sexiste ou harcèlement de genre

La directive européenne de 2002 et sa refonte de 2006 puisent dans les deux conceptions du harcèlement sexuel, parlant de la dignité au travail (approche scandinave) et de l'environnement de travail hostile (approche US).

Le harcèlement sexuel est une agression sur base de relations de pouvoir inégales. L'objectif de cette forme de violence, qu'elle soit consciente ou non, est de créer ou de maintenir des inégalités de pouvoir. Cela peut avoir lieu au niveau individuel (chef.fe – employé.e) ou par rapport à l'appartenance à un groupe (femmes-hommes, français.es-immigré.e.s, hétérosexuel.le.s-homosexuel.le.s...). Souvent la personne qui harcèle – et parfois aussi celle qui est harcelée – a des opinions fixées, des préjugés qui justifient son comportement. Typiquement, la responsabilité pour le harcèlement est attribuée à la victime (« elle l'a cherché »).

Caractéristiques :

- Il s'agit d'un comportement visé et contrôlé, sans émotions authentiques.
- La personne qui harcèle ne se sent pas coupable.
- Le harcèlement est répétitif et suit une structure d'escalade (test des limites).
- Les agressions indirectes (sous-entendus, intimidations, isolement, rumeurs...) sont fréquentes.
- Souvent, le harcèlement n'est pas pris au sérieux ou reste un tabou.

La **contre-stratégie** la plus efficace est la confrontation verbale ou par écrit, surtout quand elle est faite tôt dans le système de répétitions. Rendre le harcèlement public, faire intervenir des tiers (supérieur.e.s, tribunaux...) et l'intervention paradoxale sont également utiles.

L'adrénaline - amie ou ennemie ?

L'adrénaline est connue comme l'hormone du stress. Elle est liée aux émotions de la peur et de la colère. Sa fonction est de mettre notre corps dans un état d'alarme, de mobiliser toutes nos énergies pour nous sortir de la situation dangereuse ou désagréable. Ceci peut être utile pour des situations d'agression physique où il faut courir ou se battre avec toute sa force pour se sauver. C'est moins pratique en cas d'agression verbale, car une poussée d'adrénaline peut nous faire perdre le contrôle et nous mettre en danger.

Que fait l'adrénaline ?

En cas de danger ou d'agression, un processus chimique complexe se met en route dans notre corps : Le sang se concentre dans les organes vitaux : cœur, poumons, cerveau, les muscles des extrémités. Il y a donc moins de sang disponible pour les organes moins vitaux, surtout la digestion. Le sang quitte aussi la région extérieure de la peau pour minimiser la perte de sang en cas de blessures. L'énergie stockée dans notre corps est mobilisée et concentrée dans les extrémités - on est plus fort que normal ! Les pupilles s'agrandissent (plus grand champ de vision). Les poumons agrandissent leur volume pour avoir plus d'oxygène dans le sang. On devient moins sensible à la douleur. Le cerveau cherche une solution à une vitesse extraordinaire.

Comment reconnaître la présence d'adrénaline ?

Ce processus est complètement automatique et inconscient. Nous ne pouvons pas l'éviter ou le provoquer ; nous pouvons seulement observer ses conséquences :

- > Fréquence cardiaque élevée
- > Respiration accélérée
- > Sentiment de pression sur la poitrine
- > Sentiment de vide, de malaise dans le ventre (« le nœud dans l'estomac »)
- > Tension dans les extrémités, les épaules (peut mener à des migraines)
- > Changement de couleur (rougir ou pâlir)
- > Chair de poule
- > Transpiration, mains moites, frissons
- > Bouche sèche

L'adrénaline, ou plutôt ses conséquences, sont un excellent signal d'alarme. Il est recommandé de se fier à cet « instinct », cette « intuition » pour pouvoir intervenir dans une situation avant que les choses ne soient allées très loin et que la défense devienne plus difficile.

De plus, il est important de gérer les émotions qui sont à la base de la production d'adrénaline (voir aide-mémoire « La gestion des émotions ») pour ne pas être bloquée par un trop plein de cette hormone. En effet, si la personne agressée ne réagit pas tôt dans la situation et ne fait rien pour diminuer son stress, et ainsi profiter des avantages de l'adrénaline, cela peut devenir dangereux pour elle ! Le taux d'adrénaline peut monter à un niveau tel qu'il se produit soit une explosion de colère incontrôlable (agression de frustration, voir aide-mémoire « Les types d'agression »), où bien la tension dans les extrémités devient tellement grande qu'on en est paralysée (panique).

Stratégie	Comment faire ?	Avantages	Désavantages
Ignorer l'agression (déconseillé)	On ne réagit pas à l'agression, on fait semblant de rien.	Peu d'énergie nécessaire. Socialement accepté.	L'agresseur contrôle la situation. Donne l'illusion que tout va bien. On avale les émotions négatives.
Humour (déconseillé)	On change de registre face à l'agression, on désamorce la tension par l'humour.	Sans confrontation directe.	Il faut avoir le sens de la répartie. Risque d'escalade. Signal contradictoire. On agit à l'encontre de ses émotions.
Argumenter/dialoguer (déconseillé)	On donne des informations à l'agresseur ; on s'adresse à sa raison, on tente de le convaincre.	On respecte l'autre en tant qu'adulte raisonnable.	Risque de se justifier et ainsi d'affaiblir sa position. Pendant le dialogue, l'autre peut continuer à agresser. Risque de distraction et d'escalade.
Réciprocité (déconseillée)	On fait à l'agresseur ce qu'il nous a fait, on l'imité.	Il ne faut pas beaucoup de créativité.	Il faut d'abord avoir subi l'agression avant de pouvoir répondre. Risque d'escalade. Stratégie prévisible et parable.
Provocation (déconseillée)	On agresse l'agresseur dans son amour propre.	Cela soulage les émotions négatives.	Risque d'escalade. Responsabilité juridique pour les conséquences.
Négociation (conseillée pour des vols et des situations désespérées)	On se résigne sur le principe, mais on demande de changer certaines conditions.	Diminue l'impact négatif de l'agression. Sans confrontation directe. Peut distraire l'agresseur.	La négociation mène à un compromis, donc il faut être prête à renoncer à quelque chose.
Fuite (conseillée pour agressions psychopathologiques et danger physique)	On fuit le conflit, physiquement ou mentalement.	On est hors de danger.	L'agresseur peut percevoir la fuite comme une faiblesse. Il recommencera une prochaine fois.
Intervention paradoxale (conseillée quand l'agresseur n'est pas un supérieur)	On fait quelque chose qui n'a aucun sens dans la situation.	L'agresseur est surpris, distrait, destabilisé, ne sait plus quoi faire.	Il est difficile de produire du non-sens. L'agresseur peut avoir l'impression qu'on se moque de lui, d'où risque d'escalade
Faire un scandale (conseillé quand il y a d'autres personnes à proximité)	On attire un maximum d'attention sur la situation, on rend l'agression publique.	L'agresseur est surpris. L'agresseur n'aime pas avoir du public, être vu. Les témoins peuvent intervenir.	Il ne faut pas avoir peur de ce que les autres pourraient penser de moi.
Chercher de l'aide (conseillé quand on a le temps de le faire, ou quand on est témoin)	On rend quelqu'un personnellement responsable, on dit ce qu'il doit faire pour aider.	La plupart des gens sont contents de pouvoir aider. L'agresseur se voit confronté à plus d'une personne.	Il faut oser prendre l'initiative, être directive et moins polie. Il faut savoir comment aider sans prendre de risques.
Désescalade (conseillée pour les agressions de frustration)	On prend l'autre au sérieux, on l'écoute, on cherche à le comprendre, on lui donne ce dont il a besoin, par exemple raison.	Cela calme un agresseur fou furieux et diminue le risque d'escalade.	On s'occupe de l'autre d'abord, pas de soi. On avale ses émotions négatives pour pouvoir calmer quelqu'un d'autre.
Confrontation (conseillée pour toute situation d'agression où l'agresseur agit exprès)	On pose ses limites et on montre que l'on n'est pas une victime facile.	On se fait respecter tout en respectant l'autre. L'agresseur est surpris, voit qu'il y a de la résistance. Il n'y a pas de malentendu possible.	Maîtriser sa peur n'est pas facile. Risque d'escalade dans un premier temps quand l'autre a l'habitude d'obtenir ce qu'il veut, quand l'agression est répétitive.

La confrontation

Quand?

Pour des situations de *transgression de limites* volontaire ou involontaire, quand l'autre est *capable de recevoir notre message* (n'est pas hors de soi de colère ni dans une autre réalité) et nous ne sommes pas en danger physique. La confrontation permet de se faire respecter tout en respectant l'autre. Elle convient à toute une série de situations, y compris quand la transgression des limites se passe dans le non-dit.

Comment fonctionne la confrontation ?

La confrontation est applicable à toutes les situations car elle ne prend pas comme point de départ le point de vue de l'agresseur. Elle ne vise pas la personne, mais vise la situation. On confronte la personne avec ce qu'elle nous fait subir. Si la personne est bien intentionnée, elle s'excuse et arrête. Si elle ne l'est pas, elle est confrontée à son action, à son comportement. Donc pas de mise en accusation de la personne, ce qui provoquerait une escalade du conflit, mais une mise en cause du comportement gênant.

But : résoudre la situation, faire que cela s'arrête

On ne se pose pas de questions sur ce que l'autre désire ou pourquoi, sur ce qu'il a l'intention ou non de nous faire. Nous sommes centré/e/s sur nous, sur notre ressenti et sur nos besoins.

La technique des trois phrases

Technique en trois temps qui correspondent à trois phrases :

1. **Phase descriptive** : dire ce qui m'est fait, nommer l'agression. Trouver les mots qui décrivent le plus concrètement possible la situation de sorte que cela ne puisse pas être remis en question. Décrire "ce qu'on peut voir" dans cette situation, sans parler des éventuelles intentions de l'autre.

2. **Phase réactive** : Qu'est-ce que cela provoque en moi - "ça me gêne", "ça me dégoûte", "ça me fait peur", "je n'aime pas"... Ceci est la raison pourquoi l'autre doit arrêter, donc il faut le dire absolument. Avantage : on ne peut pas discuter de ce que je ressens, on ne peut pas le nier car je suis la seule personne au monde à le savoir.

3. **Phase injonctive** : Donner un ordre, faire une demande concrète. J'ai dit ce que je ne voulais pas, maintenant je dis ce que je veux, d'une manière claire et ferme, résolue.

Exemples :
« Vous venez trop près. Ça me met mal à l'aise. Reculez un peu. »
« Tu m'interromps. Ça me dérange. Laisse-moi finir ma phrase. »
« Vous criez. Je n'aime pas ça. Parlez-moi calmement. »

Si l'autre veut discuter, nie ce que l'on a dit ou continue tout simplement son comportement dérangeant, on utilise une deuxième technique, celle du disque rayé : on répète les trois phrases jusqu'à ce que l'autre s'en lasse et arrête. Le mieux est de ne pas se préoccuper des arguments de l'autre, de l'interrompre et de ne lui dire que ce que l'on a à dire : les trois phrases.

Annexe 3 : Entretien avec Gaëlle Demez, Présidente nationale des Femmes CSC, le 19 mars 2019 :

Le sexisme au travail : Questionnaire semi-structuré

Nom + Prénom : Demez Gaëlle

Fonction : Présidente nationale des Femmes CSC

Lieu de travail : CSC (Confédération des syndicats chrétiens), existe depuis plus de 125 ans, compte près de 1,6 million de membres.

1) Existe-t-il des statistiques propres à la CSC sur le sexisme au travail ? Et en fonction des différentes formes que peut prendre le sexisme ?

G. Demez nous parle de chiffres qui existent à la CSC Services publics. Les chiffres sont minimes mais cela existe bel et bien.

Elle nous explique ensuite comment a débuté la réflexion sur la thématique du sexisme au travail. Cette réflexion est partie de journées d'études organisées chaque année au mois d'août pour les déléguées. En effet, les Femmes CSC Namur ont voulu travailler sur la question. Ce travail a débouché sur la création d'une brochure (Femmes CSC, 2018) à destination des délégué-e-s, de la participation des Femmes CSC à la plateforme Mirabal (ensemble d'organisations belges qui se mobilisent contre les violences faites aux femmes¹⁹), ainsi que de l'organisation d'une campagne en interne. Concernant cette campagne en interne, l'objectif était de réaliser une action de sensibilisation coup de poing : des phrases sexistes ont été placardées pendant deux jours dans les lieux que les travailleur-euse-s fréquentent. Certaines pancartes ont été arrachées, des inscriptions ont été rajoutées dessus. Au jour 3, la Secrétaire générale a envoyé un e-mail à tout le monde avec le message : « cela vous a choqué ? Nous aussi ». Puis le lendemain, un second e-mail a été envoyé avec les détails de la campagne comme le logo (voir ci-contre) créé pour la campagne, des bonnes pratiques et des outils. Il était par exemple proposé d'afficher le logo dans les salles de réunion, de le mettre dans le journal de manifestation, sur une carte qui peut être levée en réunion ou encore comme signature de mail. L'idée est un rappel permanent à l'esprit des travailleur-euse-s.



Le logo vit bien en Wallonie, mais moins en Flandre. Il y a d'ailleurs eu quelques retours négatifs du côté flamand de la part d'hommes qui répondent qu'il y a aussi des hommes victimes. Mais il s'agit

¹⁹ <https://mirabalbelgium.org/>

pour G. Demez d'un acte politique fort du fait que ce soit la Secrétaire générale qui se soit emparée de la question. Et cette question est audible maintenant depuis l'affaire #MeToo. Un responsable a même pris la parole à ce sujet lors d'un séminaire, dénonçant clairement le sexisme et son caractère inacceptable, et c'était la première fois que cela arrivait. Le pouvoir des affiches est également intéressant car les affiches montrent des situations quotidiennes en entreprise. Au niveau des syndicats européens, lors de chaque début de congrès, une personne est identifiée comme personne de contact en cas de violences de genre.

G. Demez nous parle également de l'existence d'une fiche de formation genre à destination des formateurs. Cette fiche a été actualisée avec le logo et la campagne. Mais il n'y a pas de procédure pour l'instant. G. Demez a demandé à la cellule égalité de travailler sur la question. Mais elle a l'impression que cette préoccupation est moins présente dans les autres syndicats.

2) Selon l'enquête « Sexisme, bientôt fini ? » réalisée par Jump en 2016, le sexisme au travail est un frein important à l'égalité professionnelle et peut avoir un impact non négligeable sur la carrière et l'épanouissement des femmes qui le subissent. Qu'en pensez-vous ?

G. Demez souligne le rôle énorme des syndicats car il y a des permanent-e-s présent-e-s presque dans chaque entreprise. Malheureusement, elles/ils ne sont pas toujours conscient-e-s des conséquences, comme par exemple en cas de violences conjugales. Et dans les procédures pour harcèlement qui sont introduites, seules 5 à 6% d'entre elles aboutissent.

3) Avez-vous vu une augmentation de la prise de conscience et/ou des faits rapportés depuis l'affaire « #Me too » ?

G. Demez précise qu'il y a une multitude de causes, mais elle pense qu'effectivement, il y a une augmentation de la prise de conscience car c'est plus audible maintenant et des mots ont été mis sur les comportements problématiques.

4) De quels outils disposent les entreprises pour lutter contre ?

G. Demez a entendu parler d'une campagne qui s'est déroulée chez BNP Paribas Fortis, diffusée sur leur intranet, qui dénonçait les comportements inacceptables, avec une insistance sur le rôle des témoins (« le silence nuit gravement à la santé »), la création d'un logo. Elle nous parle également de la campagne Sacha lors du Festival Esperanza avec un numéro d'appel en cas de problème, des points « safe » sur le festival.

5) Les entreprises sont-elles demandeuses de tels outils ?

Selon G. Demez, les demandes viennent surtout de gros problèmes qui se sont déroulés et où il aurait fallu « éteindre l'incendie ». Mais à part cela, elle ne sent pas de réelles volontés de la part des employeur-euse-s à être à la pointe de l'action dans le domaine.

6) Quels outils ont présenté des bons résultats et pour quelle(s) raison(s) ?

Pour G. Demez, cela dépend très fort du public de l'entreprise. Chez BNP Paribas Fortis, la campagne a fonctionné en intranet car les employé-e-s sont sur leur ordinateur toute la journée. Si le public visé est des caissier-ère-s, des travailleur-euse-s en titres service, etc., elles/ils ne vont jamais se connecter en rentrant du boulot. Elle nous signale qu'en Belgique, une personne sur dix est illettrée. G. Demez fait donc attention à garder le papier, les affiches, ou donner un gadget car cela fonctionne bien.

7) Selon vous, quel(s) serait (seraient) le(s) meilleur(s) manière(s) de lutter contre le sexisme en entreprise ? Charte au sein de l'entreprise ? Personne de confiance ? Campagne de prévention ? Formations à destination des employé-e-s ?

Voir autres réponses ci-dessus. Concernant la personne de confiance, G. Demez précise que cela dépend des entreprises, car la présence d'une personne de confiance n'est pas obligatoire. Et les délégué-e-s ont un rôle important d'information vis-à-vis des travailleur-euse-s.

Annexe 4 : Entretien avec Isabella Lenarduzzi, Fondatrice et Directrice générale de JUMP, le 20 mars 2019 :

Le sexisme au travail : Questionnaire semi-structuré

Nom + Prénom : Lenarduzzi Isabella

Fonction : Fondatrice et directrice générale de Jump

Lieu de travail : Jump est une entreprise sociale européenne 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. Jump travaille avec les entreprises privées mais aussi avec les organismes publics.

Selon l'enquête « Sexisme, bientôt fini ? » réalisée par Jump en 2016, le sexisme au travail est un frein important à l'égalité professionnelle et peut avoir un impact non négligeable sur la carrière et l'épanouissement des femmes qui le subissent, que le coût du sexisme est considérable, que 94% des femmes y ont déjà été confrontées au travail... Comment se fait-il que seulement 18% des employeur-euse-s aient mis en place des actions de prévention ? Et comment se fait-il que les autres ne réagissent pas ?

I. Lenarduzzi signale qu'il s'agit de chiffres français, et qui ont d'ailleurs encore évolués grâce à *#MeToo*, mais qu'en Belgique, c'est beaucoup plus compliqué de parler de sexisme. En France, il y a une nouvelle loi datant d'août 2018²⁰ qui oblige les entreprises à faire des formations. La campagne que BNP Paribas Fortis a mis en place porte sur les comportements inacceptables mais pas sur le sexisme ! La loi sur le sexisme en Belgique protège les victimes mais ne comporte pas d'aspect préventif. La sensibilisation est beaucoup plus forte en France qu'en Belgique grâce à une volonté politique, et grâce aussi à des Ministres des droits des femmes influentes comme Najat Vallaud-Belkacem, Laurence Rossignol ou Marlène Schiappa notamment. L'égalité est au centre du débat politique, alors qu'en Belgique, c'est totalement absent du débat.

Avez-vous vu une augmentation de la prise de conscience, de la demande des employeur-euse-s et/ou des faits rapportés depuis l'affaire « #MeToo » ? Selon un sondage en France, 4 hommes sur 10 disent avoir changé leurs comportements au travail depuis cette affaire.

Oui, I. Lenarduzzi constate que la situation est meilleure depuis *#MeToo*. Mais en Belgique, personne ne contacte Jump pour faire des projets. Jump a eu un budget de la Région Bruxelloise pour faire le

²⁰ En France, loi du 1er août 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui inclut de nouvelles obligations pour les entreprises en matière d'égalité femmes-hommes (voir chapitre 5b dans ce travail).

guide « Libérez votre entreprise du sexisme »²¹ qui est distribué gratuitement. Mais il n'y a pas de budget en Belgique.

Quel a été l'élément déclencheur pour les entreprises qui ont mis en place un projet ou une campagne, comme BNP Paribas Fortis par exemple ?

La campagne a pu se mettre en place chez BNP Paribas Fortis car il y a eu une bonne opportunité avec la bonne personne, dans un bon contexte et en utilisant des bons termes (campagne sur les comportements inacceptables mais pas sur le sexisme !). Mais sinon, c'est difficile de reconnaître le sexisme en entreprise car cela remet en cause le système et la culture d'entreprise. Certain-e-s ont bénéficié de privilèges pour arriver à leur poste et donc ne veulent pas remettre en cause ce fonctionnement.

Selon vous, quel(s) serait (seraient) le(s) meilleur(s) manière(s) de lutter contre le sexisme en entreprise ? Charte au sein de l'entreprise ? Code de bonne conduite signé chaque année par les travailleur-euse-s ? Personne de confiance ? Campagne de prévention ? Affiches ? Formations à destination des employé-e-s ?

I. Lenarduzzi nous fait remarquer que le guide « Libérez votre entreprise du sexisme » de Jump est le seul à destination des tops managers. Il y a aussi l'importance de la loi, du message du haut, sinon les autorités sont complices. Mais une loi ne suffit pas. I. Lenarduzzi nous cite la Loi²² sur les quotas de femmes dans les conseils d'administration qui est très bien, mais qui n'est pas appliquée. A la suite du guide, une campagne d'affichage est prête pour sensibiliser. Peu importe les moyens utilisés, il faut avancer selon I. Lenarduzzi !

Quels éléments pourraient encourager et convaincre les employeur-euse-s à entreprendre des actions de prévention dans le domaine ?

Comme elle l'a dit plus haut, I. Lenarduzzi veut que le combat avance, peu importe les moyens utilisés. Elle trouve qu'il faudrait rendre cela obligatoire pour les dirigeant-e-s au sein des entreprises, sinon cela n'avancera pas, avec une obligation de suivre des formations de plusieurs jours sur le sujet.

I. Lenarduzzi nous décrit le sexisme au travail comme un continuum, comme un processus très large qui comprend aussi le fait d'adapter son ambition à ce que l'on voit et ce que l'on vit. Il y a un désinvestissement et un désengagement car si on ne correspond pas au top, on n'a pas envie de se battre.

I. Lenarduzzi nous parle de l'étude réalisée chez Sodexo sur la performance de la mixité (Sodexo, 2016) avec des résultats financiers positifs mais aussi plus de satisfaction et de bonheur au travail.

²¹ Guide disponible en ligne <http://jump.eu.com/resources-toolboxes/free-company-sexism/> .

²² Loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les conseils d'administration.

La question du sexisme au travail est un combat de chaque seconde pour son entreprise sociale et elle se bat pour trouver des budgets. Pour elle, le sexisme est pire dans le public que dans le privé. Car dans le privé, cela peut être mesurable en rentabilité si les employé-e-s sont plus heureux-ses. Dans le public, c'est bien pire.

Résumé

Claire Stappaerts. *Etude de faisabilité d'un projet de sensibilisation à la lutte contre le sexisme au travail*. Année académique 2018-2019, session de septembre. Promotrice : Annalisa Casini.

Suite au travail de recherche et d'état des lieux, préalable à un projet de sensibilisation à la lutte contre le sexisme au travail, effectué dans le cadre de notre stage, nous avons décidé d'étudier le phénomène du sexisme au travail et les moyens pour le contrer. L'observation du contexte organisationnel des entreprises, ou « culture d'entreprise » dévoile une série d'inégalités persistantes et une répartition du pouvoir différente entre hommes et femmes au travail. Il existe pour Kergoat une division sexuelle du travail et des rapports sociaux de sexe. L'étude genrée des organisations montre comment elles occupent un rôle essentiel dans la définition et la reproduction de ces rapports de pouvoir. Et au travail, un des effets de cette culture d'entreprise est la présence du sexisme. Notion récente, le sexisme au travail peut prendre différentes formes allant du sexisme bienveillant au sexisme hostile. Très répandu, le sexisme a un impact très important sur la santé physique et psychique des femmes et est donc un obstacle majeur à l'égalité professionnelle. Finalement, il apparaît que les moyens envisageables pour contrer le sexisme au travail ne peuvent être pensés que de manière transversale. Il s'agit à la fois au sein des entreprises d'organiser des formations spécifiques, des campagnes de sensibilisation, de mettre en place une personne de confiance et une procédure interne, et ce avec l'implication de tous les partenaires ainsi qu'une position forte et engagée de la direction. Il s'agit également de viser un changement global de la société via un cadre législatif et des politiques publiques qui tendent à supprimer les inégalités entre femmes et hommes.

Mots-clés

Sexisme au travail – harcèlement sexuel – rapports sociaux de sexe – culture d'entreprise – division sexuelle du travail – moyens pour contrer le sexisme