

LÉGALE

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL DANS LES MILIEUX INDUSTRIELS FRANÇAIS

Quels coûts derrière cette réalité ?



L'égal·e outille les entreprises et les groupes industriels pour leur permettre de lutter efficacement contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations au sein de leurs équipes.

Sommaire

La lutte contre le sexisme dans les milieux industriels : un enjeu de société et de compétitivité 5

Faire connaissance avec L'égal·e 6



1 Sexisme et violences sexuelles au travail : de quoi parle-t-on ?

Le sexisme : éléments de définition 9

Harcèlement sexuel : de quoi s'agit-il quand on est au travail ? 12

Des chiffres qui donnent envie d'agir 13

Sexisme et violences sexuelles au travail : testez vos connaissances 15

Stop aux idées reçues ! Les réponses en chiffres 17



2 Sexisme et violences sexuelles au travail : quelles conséquences ?

Sur les victimes 19

Pour les entreprises 21

Industries : des milieux à risques ? 23

Harcèlement sexuel au travail : la loi a évolué en 2022 24

3 Comment lutter efficacement contre le sexisme et les violences sexuelles dans les milieux industriels ?

L'égal·e : des outils pour tous vos besoins	26
Vos obligations en tant qu'employeur	27
À chaque public sa formation	28
Déconstruire les stéréotypes et les idées reçues : pas si facile que ça	29
S'approprier l'usage du point médian	32
Et maintenant ? Testez vos connaissances	34
Quelles formations choisir pour vos équipes ?	36

La lutte contre le sexisme dans les milieux industriels : un enjeu de société et de compétitivité.

Comme le rappelait Agnès Pannier-Runacher (qui fut ministre déléguée à l'Industrie entre 2020 et 2022), les femmes représentent moins de 30 % des salarié·e·s dans les entreprises du secteur industriel français, un chiffre qui n'a pas évolué depuis 10 ans. Ces 30 % de femmes travaillent par ailleurs rarement à des postes de conception et de production.

À ce constat, s'ajoute celui d'une pénurie de main d'œuvre dans les industries française, qui se traduit par plus de 70 000 emplois non pourvus. La situation ne date pas de la crise sanitaire et concerne aussi bien les PME que les grands groupes, pour qui le manque à gagner est patent (67 % d'entre eux indiquent avoir des difficultés à recruter).

Chez L'égal·e, nous nous inscrivons dans une tendance de fond (défendue notamment par le ministère de

l'Économie, des finances et de la relance et des groupes comme IndustriElles) et nous faisons le pari que la lutte contre le sexisme et les violences sexuelles au travail est non seulement vitale, mais que c'est aussi une solution efficace pour attirer plus de femmes dans les industries françaises.

Nous avons la conviction que ce changement dans les comportements et les mentalités est tout aussi nécessaire à la société qu'il l'est à la compétitivité des industries françaises et nous sommes conscientes des défis qui se posent aux entreprises qui veulent relever ce challenge. C'est pour cela que nous avons développé des outils efficaces, spécialement conçus pour leurs besoins. Ce livre blanc vise à partager avec vous des informations et des outils de base pour amorcer la discussion sur ces sujets.

Elsa et Manon Bourdot, co-fondatrices de L'égal·e

¹ *Guide des bonnes pratiques innovantes en matière d'égalité femmes-hommes dans les entreprises*, édité par le ministère de l'Économie, des finances et de la relance, 2020.

² C'est le chiffre avancé par Roland Lescure, ministre délégué chargé de l'Industrie, en réponse à une question d'actualité au gouvernement en juillet 2022.

³ *Enquête trimestrielle de conjoncture dans l'industrie*, Insee, 2022



Elsa Bourdot

D'abord journaliste spécialisée dans les industries du bâtiment et de l'habitat, Elsa s'est ensuite tournée vers le conseil en stratégie éditoriale et en communication. Elle accompagne depuis presque 10 ans les industriels français pour les aider à relever leurs défis marketing et business.



Manon Bourdot

Avocate au barreau de Seine-Saint-Denis, Manon exerce exclusivement en droit du travail et défend principalement les personnes victimes de harcèlement sexuel dans le cadre de leur emploi. Elle a travaillé dans différents cabinets reconnus pour leurs engagements dans la défense des salarié.e.s victimes de harcèlement sexuel au travail.



Qui nous sommes

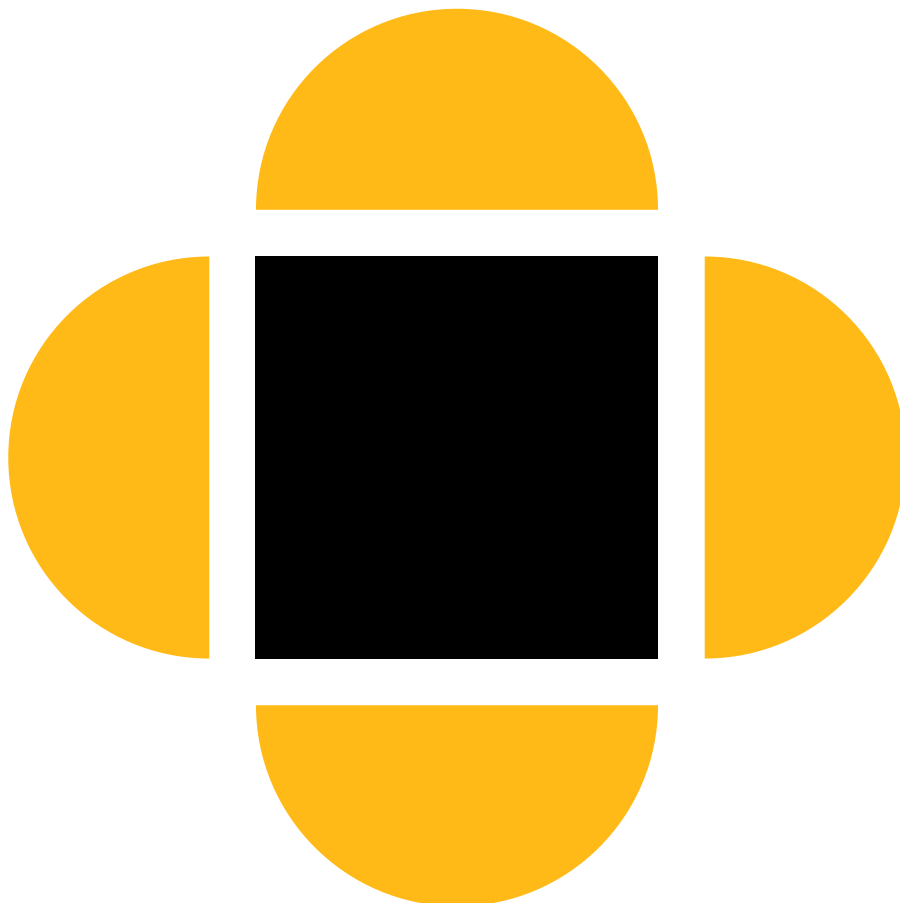
L'égal·e outille les industriels français qui veulent lutter efficacement contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations au sein de leurs équipes.

Ce en quoi nous croyons

Nous sommes convaincues que la lutte contre le sexisme, les violences sexuelles et les discriminations en entreprise est un enjeu vital pour la société comme pour la compétitivité des entreprises industrielles françaises. Toutes les études le prouvent, une entreprise qui lutte efficacement contre le sexisme et les discriminations au sein de ses équipes est une entreprise dans laquelle les salarié·e·s sont mieux protégés des risques de violences sexuelles et sexistes et qui gagne en performance économique.

Nous savons aussi que les défis pour combattre efficacement les préjugés et les comportements répréhensibles sont nombreux : résistance cognitive, méconnaissance des enjeux et des faits, formations et outils inadaptés.

C'est pour toutes ces raisons que L'égal·e existe et propose aux entreprises industrielles françaises des outils spécifiquement adaptés à leurs besoins et à leurs défis.



Ce que nous vous proposons

Formations

C Nos formations s'adressent aux salarié·e·s, aux équipes dirigeantes et encadrantes ainsi qu'aux représentants du personnel et aux référents harcèlement sexuel dans les entreprises.

Le contenu de nos formations varie en fonction de vos besoins, de vos attentes et de vos ressources en temps.

Notre objectif est de transmettre à nos client·e·s les savoirs, les compétences et les savoir-être qui vont leur permettre de lutter efficacement contre les violences sexistes et sexuelles. Pour cela, nos formations misent avant tout sur la participation et la co-construction des connaissances : exit les présentations rébarbatives qui cantonnent les participants à un rôle passif et place aux exercices ludopédagogiques, aux mises en pratiques et à l'implication active.

Communication

L L'égal·e vous propose aussi des outils de communication interne destinés à vos équipes. Conçues sur mesure, ces stratégies vous permettent de faire infuser au quotidien les principes et les outils nécessaires à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles en entreprise.

Campagnes d'affichage, flyers, brochures, livrets, emailings, livres blancs, web-séries, vidéos, podcast : notre pôle communication et notre réseau de partenaires ont l'expertise nécessaire pour élaborer des stratégies efficaces et pour les mettre en œuvre dans des outils créatifs et impactants.

Toutes nos formatrices ont à cœur de donner du sens aux compétences et aux savoirs qu'elles transmettent, dans le respect et la reconnaissance des personnes à qui elles s'adressent, pour permettre à chacun·e de totalement se les approprier.

Nous défendons aussi une approche bienveillante dans nos formations et dans nos échanges avec nos clients. L'idée n'est pas de faire preuve de condescendance déguisée, mais au contraire de reconnaître que, sur ces sujets sensibles, nous arrivons tous et toutes avec des valeurs, des histoires et des résistances cognitives qui nous sont propres.

Nos équipes sont formées à la prise en compte de ces paramètres afin de faire efficacement évoluer les mentalités pour permettre le respect des personnes et de la loi.

Conférences, ateliers de podcasts et jeux géants

L La vie des entreprises est rythmée par des événements organisés en dehors du temps de travail (conventions, séminaires, workshops, manifestations festives, etc.) qui sont l'occasion de rassembler leurs équipes ou de se réunir avec leurs clients. Pour mettre à profit ces moments, souvent plus informels, nous vous proposons des formats qui conjuguent légèreté sur la forme et impact sur le fond.

Notre offre s'articule autour de trois formats : conférences ludopédagogiques (Histoire des femmes dans l'industrie française, Le sexisme à travers l'histoire de l'art, Le sexisme dans la publicité, etc.), ateliers de production d'un podcast et jeux géants. Une façon efficace de conjuguer lutte contre les violences sexistes et sexuelles, divertissement et team building.

Violences sexistes et sexuelles au travail : de quoi parle-t-on ?

Le sexisme, le harcèlement sexuel et les violences sexuelles regroupent un ensemble d'actes et de paroles, dont certains sont punis par la loi. Savoir reconnaître et identifier ces actes et prendre conscience de leurs conséquences est la première étape pour les empêcher.

Le sexisme

On a tous déjà entendu parler du sexisme mais c'est une notion difficile à définir. Elle n'est pas juridique et elle n'est pas non plus définie dans un code. Le sexisme prend de nombreuses formes, parfois insidieuses, parfois très violentes.

Le CSEP* distingue trois formes de sexisme :

Le sexisme « bienveillant »

Qui attribue des qualités et des rôles spécifiques dits complémentaires aux hommes et aux femmes. Ce sexisme s'exprime sous la forme de propos paternalistes ou infantilisants, de « compliments » sur l'apparence ou de valorisation de qualité supposément masculines ou féminines.

Le sexisme masqué

Qui défavorise un sexe par rapport à l'autre, de façon volontairement dissimulée. Le sexisme masqué comprend les « blagues » sexistes sous couvert de l'humour, la distribution des tâches en fonction de stéréotypes de genre, l'exclusion ou l'infériorisation.

Le sexisme hostile

Qui est une attitude explicitement négative en raison du sexe de la personne. On parle ici de mépris, d'irrespect, voire même d'injures, de propos dégradants, de dévalorisation des compétences, de remarques culpabilisantes sur les responsabilités familiales.

* Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle

Le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle (CSEP)
définit le sexisme au travail comme :

“

**Toute croyance, attitude, propos,
geste et comportement qui tendent à
stigmatiser, délégitimer, à inférioriser
les personnes en raison de leur sexe,
et qui entraînent des conséquences
préjudiciables.**

”

Le CSEP donne quelques exemples de manifestations du sexisme ordinaire au travail :

Les « blagues » à caractère sexiste (comme les « blagues » sur les blondes par exemple)

Les interpellations familières, comme « ma belle », « ma jolie », « cocotte » ou « la miss »

Des commentaires appuyés sur l'apparence, par exemple des compliments sur la coiffure d'une collaboratrice en train de présenter un dossier

Le fait de critiquer une femme du fait de son style ou de sa silhouette car elle n'est pas dans les codes féminins

Le fait de dire que les femmes seraient plus humaines, plus à l'écoute et les hommes plus solides, plus synthétiques dans leurs raisonnements.

Le fait de couper systématiquement la parole à des personnes du même sexe pendant une réunion.

Les hommes aussi

Le CSEP explique que le sexisme peut aussi peser aussi sur les hommes, notamment lorsque sont véhiculés des stéréotypes de sexe, comme « il est trop gentil », « c'est une femelette » ou « pour faire ce métier, il faut en avoir », etc.

À retenir

Le sexisme, c'est l'idée qu'un sexe est supérieur à l'autre. C'est une attitude qui tend à inférioriser les personnes (souvent les femmes) en raison de leur sexe et qui va entraîner des conséquences préjudiciables. Ses manifestations peuvent être d'apparence anodine (blague, remarques, etc.) ou beaucoup plus grave (discrimination, violence, etc.).

Et les agissements sexistes ?

Depuis 2015, le Code du travail reconnaît et prohibe l'agissement sexiste, défini comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (C. trav., Art. L. 1142-2-1).

Cet article vise ainsi à combattre toutes les formes de sexisme ordinaire.

L'apparition de ce terme dans le Code du travail est une évolution mais pas une révolution car aucune sanction n'est prévue dans le Code en cas d'agissement sexiste. Les évolutions récentes de la loi poussent toutefois les employeurs à prendre les devants et à réagir en cas d'agissement sexiste.

Le harcèlement sexuel

Il existe deux types de harcèlement sexuel :

Les propos ou comportements à connotation sexiste ou sexuelle répétés qui ont pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ou qui vont créer une situation intimidante, hostile ou offensante pour la personne

Les pressions graves (même non répétées) pour obtenir un acte de nature sexuelle.
Par exemple : un·e supérieure·e hiérarchique qui pose souvent des questions sur sa vie sexuelle à l'un·e de ses collaborateurs ou l'affichage d'images à caractère pornographiques dans un bureau ou un open space.

Les formes les plus graves de violences sexuelles

Une agression sexuelle, c'est une atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise sur une personne sur des parties précises de son corps (bouche, poitrine, sexe, cuisses, fesses).

Si l'agression sexuelle consiste en un acte de pénétration, il s'agit d'un viol (et donc d'un crime aux yeux de la loi) !

Une main sur les fesses en arrivant par derrière, c'est une agression sexuelle (tout comme les lèvres qui glissent sur la bouche au moment de se faire la bise, un baiser forcé ou une main sur la cuisse pendant un trajet en voiture).

Pour aller plus loin

Ces notions de bases sont un premier pas pour mieux comprendre :

La mécanique sexiste

Le continuum des violences

La différence entre harcèlement sexuel et drague

Pourquoi il est faux de penser que « on ne peut plus rien dire »

Les conséquences juridiques des violences sexistes et sexuelles

Les conséquences de ces actes sur les victimes et sur l'entreprise

Des chiffres qui donnent envie d'agir

78%
des Françaises

ont personnellement vécu un acte sexiste ou reçu des propos sexistes en 2021.

46%
d'entre elles

disent avoir été victimes d'actes ou de propos sexistes sur leur lieu de travail.

13%
des femmes

ont subi une agression sexuelle ou un viol en 2021.

86%
des Françaises

ont déjà mis en place des stratégies d'évitement pour ne pas être victime d'actes ou de propos sexistes.

55%
des Français·e·s

ne se sentent pas informé·e·s sur les lois et sanctions existantes pour lutter contre le sexisme.

Sources :

Rapport sur l'état du sexisme en France, Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, 2022
Sexisme sans façon. Le guide, Agence Nationale pour l'Amélioration des conditions de Travail, 2019
Harcèlement sexuel au travail. Livret du formateur et de la formatrice, Défenseur des droits, 2020

74%

des Françaises

considèrent que les femmes ne sont pas traitées comme les égales des hommes au travail.

27%

des femmes

des femmes âgées de 25 à 34 ans

renoncent à un métier par crainte de vivre du sexisme.

74%

des femmes

qui travaillent dans une entreprise qui ne fait rien contre le sexisme

sont confrontées à des actes ou propos sexistes, alors qu'elles ne sont que 33 % dans les entreprises qui le combattent activement (selon les retours faits par les salariées).

15%

des femmes

qui travaillent dans les industries à des postes dits « masculins »

(c'est-à-dire les emplois habituellement occupés par des hommes) se disent victimes de comportements hostiles à dimension sexiste (en France c'est le secteur où ce chiffre est le plus élevé).

Sexisme et violences sexuelles au travail : testez vos connaissances

E Elena vient vous voir car Pierre l'a embrassé de force ce matin dans l'ascenseur.

Comment qualifiez-vous cette situation ?

- A. Une agression sexuelle
- B. Du harcèlement sexuel
- C. Un geste déplacé

Réponse A : c'est une agression sexuelle. Pour qualifier ce contact « d'agression sexuelle », la Cour de cassation (qui interprète et fixe les règles de droit) indique qu'il faut que soient touchées sans le consentement de la victime, une ou plusieurs de ses parties intimes (la poitrine, les cuisses, les fesses, le sexe ou la bouche selon la Cour de cassation).

F Farah, la stagiaire de la boîte, vient vous voir pour vous informer d'une situation : « Je suis super mal à l'aise car depuis mon embauche il y a 8 mois, Paul fait très souvent des blagues à caractère sexuel et fait des blagues sur ma vie sexuelle quand on fait des pauses à la machine à café ».

Comment qualifiez-vous cette situation ?

- A. C'est de la drague
- B. C'est du harcèlement sexuel
- C. Ce sont juste des blagues lourdes et un peu déplacées mais Paul rigole

Réponse B : cette situation pourrait être qualifiée de harcèlement sexuel puisqu'il s'agit de propos à connotation sexuelle répétés.

C Comme Farah est la seule femme qui s'est plainte de la sorte, vous hésitez sur la sanction à prendre contre Paul :

Quelle est la meilleure décision à prendre selon vous ?

- A. Une remontrance orale car c'est la première fois que ça arrive
- B. Un avertissement écrit : ça sera une bonne leçon pour lui et qu'on ne l'y reprenne plus !
- C. Un licenciement pour faute grave (même si ça vous semble un peu disproportionné vu les faits)

Réponse C : De longue date, la Cour de cassation précise que, si le harcèlement sexuel est caractérisé, l'employeur doit licencier son auteur pour faute grave. La Cour de cassation l'a redit récemment : sanctionner l'auteur du harcèlement sexuel par un simple avertissement peut engager la responsabilité de l'employeur !

Y Yamina, cheffe de service, demande à son subordonné Jacques de corriger quelques erreurs dans le rapport qu'il a rendu. Jacques lance alors en rigolant : « décidemment, les femmes, je les préfère derrière les fourneaux qu'aux commandes ! ». Yamina a tiqué face à cette blague mais n'a pas voulu perdre la face devant le reste de son équipe.

Comment qualifiez-vous cette situation ?

- A.** C'est de l'insolence mais rien de bien méchant
- B.** C'est une blague déplacée. Toutefois, rien de répréhensible, car de toute évidence, Jacques rigolait et n'avait aucune intention de blesser Yamina. D'ailleurs, celle-ci n'a rien répondu.
- C.** C'est un agissement sexiste qui devra être sanctionné

Réponse C : cette remarque peut être qualifiée d'agissement sexiste. En effet, depuis 2015, l'article L. 1142-2-1 du Code du travail dispose que : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Il importe peu que Jacques ait juste voulu plaisanter, l'intention de l'auteur n'est jamais recherchée dans le Code du travail pour qualifier une situation d'agissement sexiste ou de harcèlement sexuel.

Il n'y a pas besoin de caractère répété pour pouvoir qualifier un propos d'agissement sexiste. Ici, par sa remarque, ce salarié renvoie sa cheffe de service au stéréotype sexiste de la femme qui ne serait bonne qu'à faire la cuisine. La sanction sera un avertissement ou une mise à pied.

E En sortant de l'usine, Hugo aborde Sandra, l'une de ses collègues, pour lui proposer d'aller boire un verre. Sandra refuse et Hugo n'insiste pas.

Comment qualifiez-vous cette situation ?

- A.** C'est de la drague
- B.** C'est du harcèlement sexuel
- C.** C'est un propos sexiste
- D.** Ça dépend

Réponse A : c'est de la drague ! Il n'est pas interdit de complimenter quelqu'un ou de l'inviter à boire un verre. Mais la drague est un jeu de séduction qui va de pair avec le consentement. Il s'agit de harcèlement sexuel si la même situation se reproduit ultérieurement.

Stop aux idées reçues !

Les réponses en chiffre

Les idées reçues sont la manifestation la plus évidente des biais cognitifs qui empêchent de lutter efficacement contre les violences sexistes et sexuelles. Ces biais sont les fruits de nos histoires, de nos valeurs, mais aussi du sexisme qui imprègne l'ensemble de la société. Personne n'en est exempt et les reconnaître est un premier pas important vers le changement.

« Et les fausses accusations alors ? »

37 % des Français·e·s* pensent que les fausses accusations par vengeance ou déception amoureuse sont fréquentes alors que plusieurs études indiquent qu'en moyenne 3,5 % des accusations de violences sexuelles seraient fausses. On remet rarement en cause la parole d'un·e collègue qui nous dit avoir été victime d'un accident de voiture (ou au contraire qui nous dit que sa voiture a été abîmée par un tiers dans un parking), pourtant, 36 % des Français âgés de 18 à 34 déclarent avoir déjà fraudé leur assurance auto.

« Le secteur industriel n'est pas plus concerné qu'un autre »

Et bien si ! Les secteurs qui se caractérisent par la prépondérance d'hommes et par une faible mixité sexuelle sont un terreau favorable pour les violences sexistes et sexuelles et la Dares* a montré que les emplois dans le secteur de l'industrie sont ceux où le risque est le plus élevé pour les salarié·e·s de vivre des comportements hostiles à dimension sexiste.

* La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) est la direction du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion qui produit des analyses, des études et des statistiques sur les thèmes du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

« Il n'y a que les pervers qui harcèlent »

Dans 41 % des cas, le harcèlement sexuel au travail est commis par un·e collègue, dans 22 % des cas par l'employeur lui-même, dans 18 % des cas par un supérieur hiérarchique et dans 13 % des cas par un client. Comme le rappelle le Défenseur des droits, « limiter le groupe de personnes susceptibles de harceler à une minorité de pervers est donc totalement simpliste au regard de l'ampleur du phénomène. »

*Source (chiffres et citation) : Harcèlement sexuel au travail. Livret du formateur et de la formatrice, Défenseur des droits, 2020

« C'est juste de la drague ou des blagues un peu lourdes, on finit par ne plus pouvoir rien dire ! »

92 % des Français·e·s estiment savoir ce qu'est le sexisme, mais 48 % des Français considèrent qu'un cliché sexiste véhiculé sous forme d'humour n'est pas sexiste (contre 31 % des Françaises). Ce n'est pourtant pas ce que dit la loi. Non seulement ces blagues relèvent du sexisme, mais elles contribuent aussi à faire passer l'idée qu'il est acceptable de tenir des propos sexistes ou à connotation sexuelle. La question n'est pas : « peut-on encore tout dire ? », c'est plutôt « est-on est-ce vraiment obligé, sur le lieu de travail, de faire des blagues sexistes ? ».

Sexisme et violences sexuelles au travail : quelles conséquences pour les victimes ?

Le sexisme et les violences sexuelles ont des conséquences directes lourdes, aussi bien psychologiques que professionnelles, sur les personnes qui en sont victimes.

33%
des femmes
victimes de harcèlement
sexuel dans leur entreprise

déclarent une atteinte à leur santé physique et/ou mentale (pour 11% d'entre elle, la situation a nécessité un arrêt de travail).

28%
des femmes
victimes de harcèlement
sexuel dans leur entreprise

déclarent un blocage de leur carrière (et 14% d'entre elles expliquent que leur contrat n'a pas été prolongé parce qu'elles ont dénoncé les faits).

27%
des femmes
de 25 à 34 ans

renoncent à un métier ou à une envie professionnelle par crainte du sexisme.

Malgré ces chiffres, et parce que le harcèlement sexuel au travail est encore trop souvent assimilé à de la « drague » ou à des « blagues » lourdes, les victimes sont souvent accusées de réagir de façon disproportionnées (à 9 %* d'entre elles, l'employeur a demandé de démissionner et 56 %* de celles qui ont dénoncé des comportements sexistes non pas été crues et/ou écoutées.).

Les stratégies d'évitement mis en place par de nombreuses victimes (hommes ou femmes), ont aussi un coût important sur leur santé mentale (colère, déni, déprime, honte, culpabilité) et sur leur capacité à effectuer pleinement leurs missions professionnelles (des études basées sur des IRM ont prouvé que le sexisme bienveillant diminuait les capacités cognitives des femmes qui y étaient exposées*).

* Sources : *Les relations de travail entre les femmes et les hommes au sein de la population non-cadre*, enquête du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) en partenariat avec BVA Group, 2016 ; *Le sexisme bienveillant comme processus de maintien des inégalités sociales entre les genres*, Marie Sarlet Et Benoît Dardenne, article publié dans L'Année psychologique, 2012 ; *Rapport annuel sur l'état des lieux du sexisme en France en 2019*, Haut Conseil à l'Egalité (HCE) ; *Harcèlement sexuel au travail. Livret du formateur et de la formatrice*, Défenseur des droits, 2020 ; *Combattre les violences sexistes et sexuelles*, guide rédigé par le Collectif confédéral CGT Femmes mixité, 2020 ; *Sexisme sans façon*. Le guide, Agence Nationale pour l'Amélioration des conditions de Travail, 2019.



Sexisme et violences sexuelles au travail : quels coûts pour les entreprises ?

Les victimes ne sont pas les seules à payer le prix du sexisme et des violences sexuelles. Pour les entreprises aussi, ces situations ont un coût majeur.

Des pertes pour les entreprises

Le sexisme, comme toutes les discriminations, conduit les entreprises à se priver (indirectement) de tout un groupe de personne et de leurs talents et savoir-faire. Dans un rapport de 2016, France Stratégie¹ (une institution autonome d'analyse rattachée au Premier ministre) démontre que le non-accès d'un groupe de personnes à l'emploi conduit mécaniquement à une pression sur les hausses de salaire et donc à une hausse du coût du travail et de celui de la production des biens et des services. Des chercheurs américains ont aussi montré que la lutte contre les discriminations (de genre et ethniques) était responsable de 20 % de la croissance du PIB par habitant entre 1960 et 2008 aux États-Unis² !

Le sexisme nuit concrètement à la profitabilité des entreprises.

Encore plus de turnover

Dans un marché de l'emploi déjà tendu (la rotation de main d'œuvre a été multipliée par 5 entre 1984 et 2014³ et 67% des entreprises industrielles rapportaient des difficultés de recrutement en juillet 2022⁴), les comportements sexistes sont un facteur, parfois invisible, de départ des femmes dans l'industrie. À part les professionnels des arts et des spectacles, les ouvriers et les ouvrières non qualifié·e·s de la manutention sont ceux qui connaissent le plus fort taux de rotation en France. On estime à 16% du montant du salaire annuel le coût du turnover des salarié·e·s dont le salaire annuel brut est de moins de 30000 euros⁵ !

Le sexisme aggrave le turnover parmi les salarié·e·s.

¹ *Le coût économique des discriminations*. Rapport à la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, et au ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, France Stratégie, 2016

² *The allocation of talent and U.S. economic growth*, Chang-Tai Hsieh, Erik Hurst, Charles I. Jones et Peter J. Klenow, 2013.

³ *Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans*, Claude Picart, « Emploi et salaires » (Insee en collaboration avec la Dares et la Drees), 2014

⁴ *Enquête trimestrielle de conjoncture dans l'industrie*, Insee, 2022

⁵ *Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans*, Claude Picart, « Emploi et salaires » (Insee en collaboration avec la Dares et la Drees), 2014



Une mauvaise image

En 2017, 40% des crises de réputation recensées avaient pour cause la défense de l'égalité entre les individus (dont 23% portaient spécifiquement sur le sexisme). 60 % de ces crises sont liées à une mauvaise communication de la part de l'entreprise. Agir contre le sexisme et le faire savoir, c'est donner de la visibilité à vos actions, valoriser vos bons résultats et vous prévaloir d'une bonne image auprès de vos futur·e·s salarié·e·s et de vos concurrents.

Ne pas lutter contre les violences sexistes et sexuelles, c'est aussi prendre le risque de nuire à l'image de son entreprise.

Des condamnations devant les tribunaux

Les entreprises qui ne prennent aucune mesure pour prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail risquent de devoir dédommager la victime devant le Conseil de prud'hommes en cas de harcèlement sexuel reconnu. Lutter efficacement contre les violences sexistes et sexuelles, c'est aussi éviter de lourdes condamnations devant les tribunaux !

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, c'est protéger ses salarié·e·s ET son entreprise.

Les hommes aussi

Le Conseil de l'Europe rappelle que le sexisme touche aussi les hommes, « surtout quand ils ne se conforment pas aux stéréotypes masculins traditionnels ». Cela peut donc arriver aux

hommes qui s'investissent dans leur vie de famille ou qui ne s'intéressent pas à des sujets qu'ils sont censés aimer « parce qu'ils sont des hommes » (certains sports, les conquêtes sexuelles féminines, etc.).

Industries : des milieux à risque ?

Comme le rappelle tous les ans enquêtes et études, le sexisme est un enjeu qui touche l'ensemble de la société, et donc l'ensemble des milieux de travail. Pourquoi alors se concentrer spécifiquement sur les milieux industriels ?

Premièrement, parce que ces milieux sont aussi ce que les expert·e·s désignent comme des milieux à risques et, deuxièmement, parce que la lutte contre le sexisme est un catalyseur puissant pour la compétitivité et la performance économique des entreprises industrielles¹.

Même si aucun milieu de travail ni aucun secteur professionnel n'est épargné par les risques de sexisme ou de violences sexuelles, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (la Dares, qui

agit sous la direction du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion) explique en effet que les emplois dans le secteur de l'industrie sont ceux où le risque est le plus élevé pour les salarié·e·s de vivre des comportements hostiles à dimension sexiste². « Occuper un emploi ne correspondant pas aux stéréotypes sexués de la division du travail peut exposer les personnes concernées, hommes ou surtout femmes, à des moqueries ou à des discriminations à caractères sexiste » indique encore la Dares.

Se mobiliser contre le sexisme, c'est se mobiliser pour moderniser l'image de l'industrie, qui est encore souvent perçue comme trop masculine, et c'est contribuer à la construction d'un futur industriel plus dynamique, qui met à profit tous les talents à sa disposition pour atteindre ses objectifs.

¹ Le cabinet d'étude et de conseil McKinsey a par exemple montré que les 25 % d'entreprises les plus avancées en matière de diversité étaient plus profitables de 21 % que les 25 % d'entreprises les moins mobilisées sur ce sujet. *Delivering through Diversity*, McKinsey&Company, 2018

² Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils le plus fréquent ?, Dares, 2016

Harcèlement sexuel au travail : la loi a évolué en 2022 !

Êtes-vous à jour de la nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le Code du travail ?

La définition du harcèlement sexuel dans le Code du travail

Avant mars 2022

Propos ou comportement à connotation sexuelle répétés.

Depuis mars 2022

Propos ou comportement à connotation sexuelle répétés et propos ou comportements à connotation sexiste répétés.



À retenir

Le sexisme n'était pas inclus dans l'ancienne définition du harcèlement sexuel, c'est désormais le cas ! Sur ce point, le Code du travail se rapproche donc désormais du Code pénal.



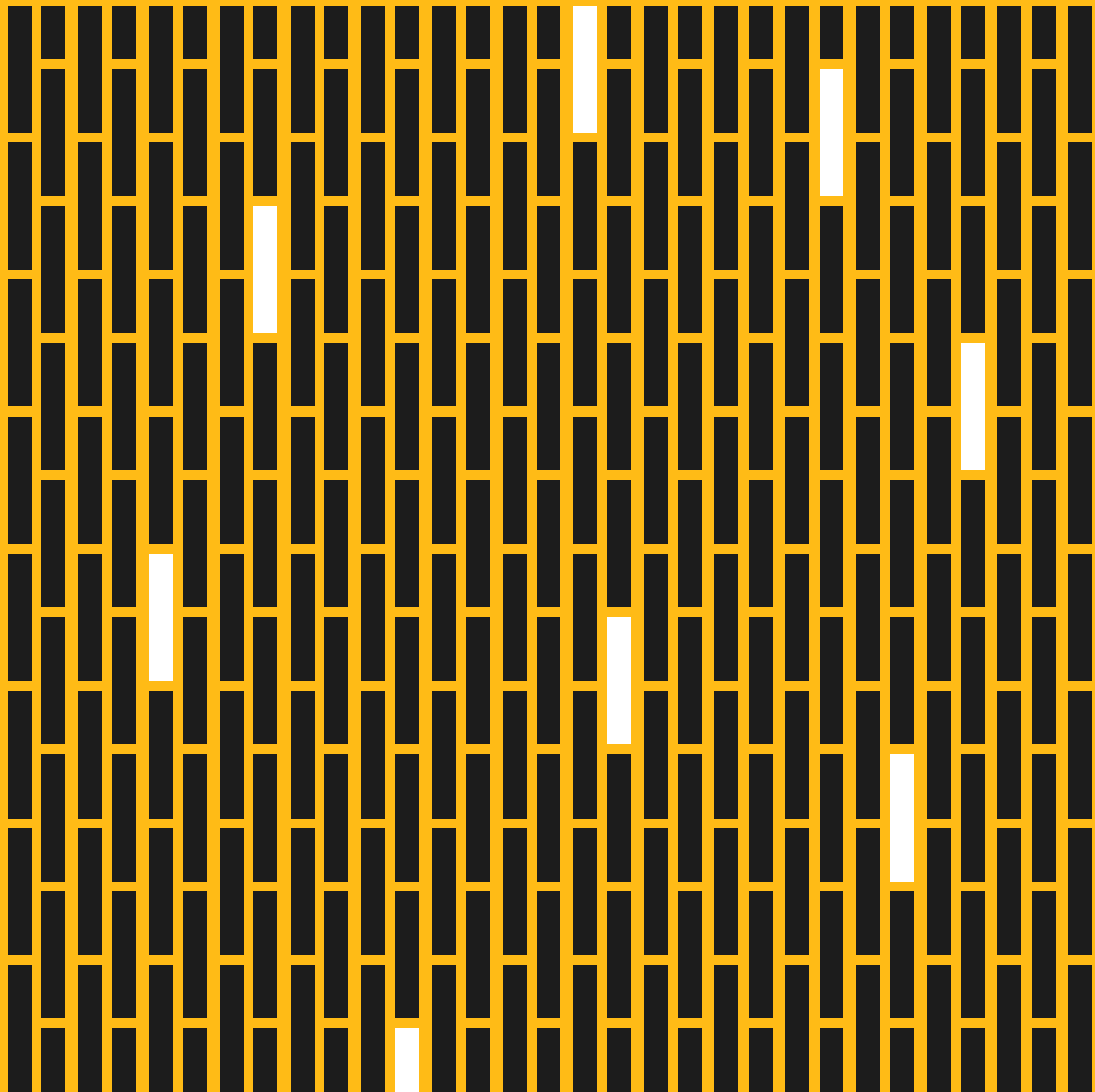
Pourquoi c'est important ?

C'est un gros changement pour le monde du travail, parce que cela signifie que désormais les remarques sexistes répétées (sans connotation sexuelle) – par exemple des commentaires répétés sur le manque de féminité supposé d'une femme ou de virilité d'un homme – pourront être considérés comme relevant du harcèlement sexuel !

Cela implique pour les entreprises de revoir leurs actions de prévention en matière de harcèlement sexuel (et on l'a vu, le sexisme est encore trop souvent confondu avec de « l'humour ») et d'intégrer le sexisme aux formations de leurs équipes.



Avez-vous pensé à intégrer la nouvelle définition dans votre règlement intérieur ?



Lutter efficacement contre le sexisme et les violences sexuelles dans les milieux industriels

Pour protéger vos salarié·e·s et remplir vos obligations d'employeur, vous devez pouvoir compter sur des outils modernes, efficaces, bien conçus et adaptés à vos priorités.

Notre pari chez L-égal-e : vous offrir des outils de lutte pointus pour tous vos besoins

Prévenir les violences sexistes et sexuelles

Grâce à des formations variées sur la forme comme sur le fond, qui misent sur des formats participatifs. Notre objectif ? Transmettre à vos équipes les savoirs, les compétences et les savoir-être essentiels pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Diffuser vos engagements et valoriser vos actions

Grâce à des outils de communication interne sur mesure qui vous permettent de faire infuser au quotidien les principes et les outils nécessaires à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles en entreprise.

Faire de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles un élément fort de votre identité d'entreprise

Grâce à des formats ludiques qui conjuguent légèreté sur la forme et impact sur le fond, pour mettre à profit les moments plus informels de la vie de votre entreprise.



Les obligations de l'employeur

En tant qu'employeur, vous avez l'obligation légale d'assurer la sécurité de vos salarié·e·s dans l'entreprise (article L. 4121-1 du Code du travail) et donc de prévenir les violences sexistes et sexuelles. Cette obligation de prévention prend plusieurs formes :

Formation et information de vos managers et de vos salarié·e·s sur le sujet des violences sexistes et sexuelles et sur la thématique du harcèlement sexuel

Nomination et formation d'un référent harcèlement sexuel (pour les entreprises avec un CSE)

Mise à jour de votre règlement intérieur

Mise en place d'une procédure interne de signalement et de traitement des faits de harcèlement sexuel

C Ces obligations ont pour but de vous permettre, à vous et à vos équipes, de tout faire pour éviter les violences sexistes et sexuelles et de savoir comment réagir si des faits surviennent. Pour

cela, il faut sensibiliser régulièrement les équipes sur ces notions, qui sont complexes et demandent parfois une remise en question profonde des convictions des personnes concernées.

À chaque public sa formation

Dans une entreprise, si tout le monde doit pouvoir travailler dans un environnement exempt de sexisme et de violences sexistes et sexuelles, tous et toutes n'ont pas les mêmes besoins. Pour lutter efficacement, il faut des formats adaptés.

Salarié·e·s

Pour les salarié·e·s, le levier le plus puissant est une formation d'une durée moyenne à courte (pas plus de 3h, généralement plutôt 1h30) ayant pour objectif de leur permettre d'identifier les violences sexistes et sexuelles et de comprendre comment le sexisme fait le lit de ces violences. L'essentiel est de miser sur un format interactif et vivant, qui va leur permettre de véritablement s'approprier les compétences et les savoirs.

Manager et équipe dirigeante

Tous comme les salarié·e·s, les managers et les dirigeant·e·s doivent être en mesure d'identifier les différents types de violences sexistes et sexuelles et de les inscrire dans un cadre plus large : celui du sexisme.

Toutefois, leur rôle d'encadrement est essentiel au sein de l'entreprise, et ils et elles doivent être en mesure de prévenir efficacement ces violences et de bien réagir lorsqu'on leur rapporte des comportements problématiques (ou qu'ils et elles en sont témoins). Leur formation doit donc aussi comporter des mises en situation et des éléments de droits précis pour les aider à atteindre ces objectifs. Pour ce type de public, les formations peuvent durer de 3h à 2 jours !

Ressources humaines et les représentant·e·s du personnel

Les ressources humaines et les représentant·e·s du personnel (notamment celles et ceux qui sont « référent·e·s harcèlement sexuel ») doivent être incollables en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations en entreprise. Ils doivent maîtriser les mêmes compétences que les équipes d'encadrement, mais aussi être en mesure de conduire une enquête interne, de connaître les sanctions légales, de recevoir un signalement ou une plainte et d'enclencher la procédure adaptée.

Pour ces publics, il faut compter de 1 à 2 jours de formation !



Déconstruire les stéréotypes et les idées reçues : pas si facile que ça

Sur le papier, former vos équipes sur les violences sexistes et sexuelles est plutôt simple : il suffit (a priori) d'exposer les faits, de déconstruire les idées reçues et de donner des exemples pour que tout le monde puisse se représenter les situations concernées.

En pratique, un obstacle important se dresse face à l'évolution des mentalités : le conflit cognitif. C'est une forme de conflit intérieur, assez inconfortable, qui apparaît quand une personne est confrontée à une contradiction entre ses idées, ses représentations et ses actions¹. Cette forme de conflit est fréquente, et parfois puissante, quand on aborde le sujet du sexisme et des violences sexuelles, puisque cela amène à remettre en cause ce qu'on pense savoir des hommes, des femmes et de leurs interactions.

Pour le dépasser, les expert·e·s du champ de la psychologie sociale ont démontré au début des années 80 que l'interaction sociale était le moteur le plus puissant et le plus efficace qui soit.

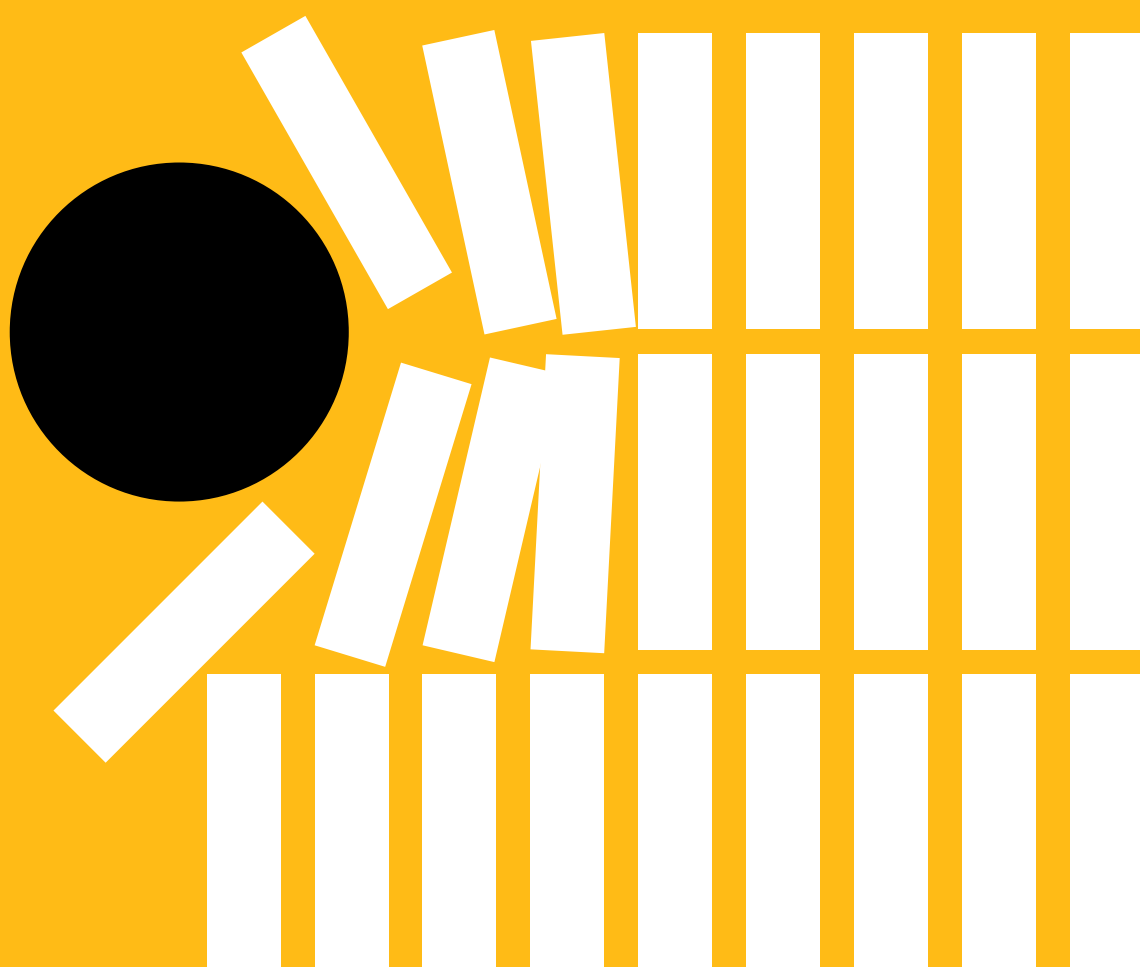
Concrètement, face à une nouvelle information ou à un nouveau problème (lors d'une formation par exemple), tous les individus d'un groupe ont une représentation du sujet qui leur est propre et qui peut entrer en conflit avec la nouvelle vision qui leur est proposée. La culpabilisation, la négation de ce décalage de point de vue, le rapport de force ou l'humiliation ne sont absolument pas efficaces pour dépasser un conflit cognitif (au contraire). En revanche, si on amène tous les individus du groupe concerné à échanger leurs points de vue et à communiquer entre eux, pour partager leur vision du problème,

et si on leur propose des exercices pratiques pour challenger certains aspects de leurs visions, alors on constate une véritable évolution de leur façon de penser et l'apparition d'une nouvelle représentation du sujet. Cette représentation ne sera peut-être pas uniforme pour tout le groupe, mais elle aura de façon certaine permis aux individus d'évoluer par rapport à leur position de départ. Ce type d'échange est encore plus efficace s'il a lieu entre pairs et pas seulement avec la personne chargée de la formation.

C'est parce que notre équipe est formée sur ces sujets que nos formatrices n'arriveront jamais devant vos équipes en pensant qu'elles ont « raison » et que leur mission est de faire changer d'avis des gens qui auraient tort. Elles arrivent au contraire face à elles avec des informations (quels sont les faits concernés, ce qu'en dit la loi, quels sont les chiffres et la réalité des dynamiques évoquées, etc.) et des outils (power point, exercice, cas pratiques, mise en situation), ainsi qu'avec la capacité à reconnaître et à accueillir tous les points de vue, pour offrir au groupe et aux individus une véritable occasion d'évoluer.

Cette expertise est d'autant plus essentielle que, comme on l'a vu, l'un des fondements les plus retors de la mécanique sexiste se donne l'allure de l'humour, un sujet particulièrement personnel et sur lequel il est difficile d'évoluer.

¹ C'est la définition qu'en donne Jean-Pierre Astolfi, Eliane Darot et Yvette Ginsburger-Vogel dans leur ouvrage « *Mots-clés de la didactique des sciences: repères, définitions, bibliographies* » (éditions De Boeck Université, 1997).



S'approprier l'usage du point médian

Le point médian, qu'est-ce que c'est ?

Le point médian est un petit signe typographique (« · ») qui était largement utilisé dans plusieurs écritures antiques pour séparer les mots. Depuis plusieurs années, il est utilisé dans l'écriture dite « inclusive » pour regrouper dans un même mot des formes masculines ou féminines, dans le but de contribuer à l'égalité femmes/hommes.

L'écriture inclusive date des années 1970 et a pour objectif de défendre l'égalité des genres dans la langue. Le point médian, à la fois pour sa discrétion et sa lisibilité, est une des pistes privilégiées de l'écriture inclusive.

Qui l'utilise ?

Officiellement, dans la francophonie (France, Belgique, Québec Suisse, etc.), c'est plutôt la féminisation qui est retenue (on dira donc « les salariés et les salariées »). Les tenants du point médian défendent sa légèreté, qui évite de devoir doubler tous les mots. Élianne Viennot, professeure émérite de littérature française et historienne, explique : « Le point médian est simplement une amélioration des techniques d'abréviation existantes pour le français écrit. »

Qui le déteste ?

Petit par la taille, mais pas par l'ampleur des polémiques qu'il suscite. Le point médian agace jusqu'à l'Académie française, qui le dénonce, comme un « péril mortel, dont notre nation est dès aujourd'hui comptable devant les générations futures ». Chez L'égal·e, comme on n'aime pas perdre notre temps, on pense plutôt comme Élianne Viennot, qui rappelle : « Il faut bien comprendre que c'est juste une abréviation. Rien de plus. Comme toute abréviation, comme écrire « M. Dupont » au lieu de « Monsieur Dupont », le point médian sert à gagner du temps quand on écrit. »

¹⁷ Des propos tenus dans une entrevue publiée en 2020 sur le média en ligne Madmoizelle.com.

¹⁸ Déclaration de l'Académie française sur l'écriture dite « inclusive », 26 octobre 2017.

Que ce soit pour moderniser leur image, pour mettre en avant leurs valeurs ou pour attirer plus de candidatures de femmes, plusieurs grandes entreprises, écoles et médias ont décidé d'utiliser l'écriture inclusive. C'est le cas de Netflix, de Canal+, de 3F, et du Cnam.



Comment faire un point médian sur votre clavier d'ordinateur ?

Sur un PC :

Maintenez la touche Alt et appuyez sur les chiffres 0183.

Sur un Mac :

Maintenez les touches Option ou Alt et Maj, puis appuyez sur F.

Avec Unicode :

00b7

Vous pouvez aussi tout simplement copier-coller un point médian depuis le Web !

Et maintenant ?

Un quizz un peu plus ardu pour vous permettre de mesurer la difficulté qu'il y a à traiter adéquatement les faits de violences sexiste et sexuelles en entreprise. Une bonne occasion de mesurer ce que les formations L'égal-e pourront vous apporter, à vous et à vos équipes d'encadrement.

V Vous êtes responsable RH. Irène vient vous voir car elle a vu la porte de l'ascenseur s'ouvrir avec Pierre et Elena dedans. Irène a vu Elena sortir de l'ascenseur précipitamment et en pleurs. Plus tard dans l'après-midi, quand Irène a interrogé sa collègue sur le sujet, Elena s'est mise à pleurer et lui a avoué que Pierre avait tenté de l'embrasser de force.

Que faites-vous ?

A. Rien, Irène n'est pas la victime donc tout ça ne la regarde pas.

B. Rien, car il n'y a malheureusement rien à faire. Il n'y a pas de preuve des agissements de Pierre. Ça sera forcément la parole de l'un contre la parole de l'autre.

C. Vous lancez toute la procédure : vous contactez Elena, vous diligentez une enquête, prenez des mesures conservatoires au besoin et la sanction adéquate le cas échéant

Réponse C : bravo, vous avez probablement suivi une formation L'égal-e ! Vous savez comment réagir, vous connaissez les règles sur la charge de la preuve qui est aménagée en droit du travail et savez que des preuves indirectes peuvent suffire à faire reconnaître la situation. Ici, Irène a vu sa collègue sortir de l'ascenseur en pleurs et Elena s'est confiée à elle peu de temps après. Il convient d'enquêter mais ces éléments sont suffisants à notre sens pour considérer que des mesures doivent être prises contre Pierre.

H Hervé est directeur d'une très grande usine. Il se vante régulièrement auprès de ses collègues de ne s'entourer que d'hommes dans son équipe de direction, pour éviter les congés maternités et les mamans qui vont chercher les enfants à 16h. Il y a une seule femme dans son équipe, Anna. Régulièrement, Hervé demande à Anna de l'accompagner en réunion clients et lui précise toujours de mettre tel ou tel vêtement face au client.



Enfin, il adore raconter des blagues sur les blondes à Anna qui, en retour, rit jaune et qui ose parfois lui dire qu'il est lourd. Anna a fait part à sa collègue Amandine, qui travaille dans le service communication, du fait qu'elle ne supportait plus le comportement lourd-dingue d'Hervé au quotidien.

Pouvez-vous isoler les propos à connotation sexuelle dans ce cas pratique ? Comment qualifiez-vous la situation vis-à-vis d'Anna ?

- A.** Hervé est juste lourd vis-à-vis d'Anna mais rien de répréhensible
- B.** Il s'agit de harcèlement sexuel
- C.** Il s'agit d'agissements sexistes

Réponse B : Il n'y a aucun propos à connotation sexuelle. Pourtant, même sans propos à connotation sexuelle (il ne s'agit ici « que » de propos sexistes liés au genre), il s'agit bien de harcèlement sexuel, puisque les propos à connotation sexistes répétés en sont constitutifs depuis l'évolution du Code du travail de mars 2022 !

S Stéphane est le rigolo de son atelier. Le fond d'écran de son portable montre deux femmes dénudées en train de s'embrasser. Il aime chanter à voix haute des chansons paillardes quand il travaille et, avec son ami Julien, ils s'échangent souvent d'un bout à l'autre de la ligne les dernières blagues salaces vues sur Facebook. Stéphane n'adresse jamais la parole à Romain, qui est tout de même témoin de tout cela et gêné par la situation.

Comment qualifiez-vous la situation vis-à-vis de Romain ?

- A.** Rien, comme Stéphane n'a jamais adressé la parole à Romain, cela ne le concerne pas
- B.** C'est une ambiance graveleuse mais Romain s'y est habitué à force et il ne s'est jamais plaint de la situation
- C.** C'est du harcèlement sexuel

Réponse C : ces comportements peuvent être qualifiés de harcèlement sexuel environnemental par la jurisprudence. Le harcèlement sexuel d'ambiance ou environnemental est caractérisé par une situation où « sans être directement visées, la victime subit des provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables ».

Les formations L-égal-e pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Tout public

Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail - niveau 1

Pour se familiariser avec la notion de sexisme, identifier les violences sexistes et sexuelles, connaître les moyens d'actions possibles quand on est victime, savoir réagir en tant que témoin.

Sexisme au travail : c'est non !

Pour identifier, décrypter et déconstruire les comportements sexistes, sensibiliser vos équipes au sexisme et les outiller pour lutter efficacement contre celui-ci.

Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail - niveau 2

Pour déconstruire ses biais sexistes, posséder les clefs (théoriques, juridiques, pratiques et relationnelles) pour prévenir efficacement les violences sexistes et sexuelles, savoir comment réagir.

Intermédiaire

Managers et personnels encadrants

Pour leur permettre de jouer pleinement leur rôle en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

(Ré)agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail

Pour permettre aux personnes clés de votre entreprise d'agir efficacement contre les violences sexistes et sexuelles et de maîtriser les contours de la responsabilité de l'employeur.

Représentant-e-s du personnel et référent-e-s CSE

Pour leur permettre de jouer pleinement leur rôle dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Avancé

Prévenir les violences sexistes et sexuelles - niveau 3

Pour approfondir chaque séquence par des mises en pratique et des études de cas sur-mesure.

Ateliers de mise en pratique

Des mises en situation poussées conçues sur-mesure à partir de votre réalité.

Vision stratégique

Un atelier pratique pour définir et planifier la vision stratégique de votre entreprise en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Pour en savoir plus : legaleformations.fr/solutions/formations/



LÉGALE



legaleformations.fr



[Prendre rdv avec Elsa Bourdot](#)



contact@legaleformations.fr



06.51.84.07.69

