

GUIDE D'ACTION POUR LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL #1

Répondre au “On ne peut plus rien dire !”



“On ne peut plus rien dire !”



C'est une phrase que l'on entend souvent dans le milieu professionnel lorsqu'un commentaire ou une "blague" est critiqué pour son caractère sexiste, raciste ou discriminatoire. Vous l'avez sûrement entendue si vous avez déjà pris la parole sur le sujet des violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail ou si vous avez tout simplement fait remarquer à un·e collègue que sa « blague » sur les blondes était lourde.

Le mouvement #MeToo et d'autres formes de prise de conscience collective ont contribué à modifier notre perception de ce qui est acceptable ou non en termes de langage et de comportement. Chez L'égal·e, nous nous en réjouissons, mais nous reconnaissons aussi la difficulté que certain·e·s peuvent éprouver face à ces changements.

Nous croyons fermement que les "blagues" sexistes et autres remarques discriminatoires sont le terreau sur lequel les violences plus manifestes peuvent s'enraciner. Mais nous sommes aussi convaincues que la voie vers une prise de conscience n'est pas toujours celle de la confrontation directe.

Dans ce petit guide, nous vous partageons les arguments et les éléments de discussions qui fonctionnent le mieux pour nous pendant nos formations quand ce sujet arrive sur la table (et il arrive TOUJOURS sur la table). Notre objectif n'est pas d'avoir raison, mais d'être capable d'entrer en discussion avec l'autre, de se mettre à sa place et de soumettre à son intelligence des éléments à même de le ou la faire réfléchir.

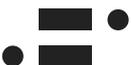
Si vous êtes mobilisé·e·s autour de la lutte contre les VSS et le sexisme au travail, ces éléments vous seront précieux pour échanger avec vos équipes et engager un changement de fond dans leurs comportements.



Attention !



Ce guide et les éléments qu'il contient sont issus de notre expérience sur le terrain et ils s'adressent aux personnes salarié·e·s dont la position au sein de l'entreprise leur permet d'être mobilisé·e·s dans la lutte contre les VSS et le sexisme (services des ressources humaines, référent·e harcèlement sexuel, manager, membre du CSE). Si vous êtes victimes de propos ou d'attitudes à caractères sexiste ou discriminatoire, vous n'avez en aucun cas à porter la responsabilité du changement d'état d'esprit de vos collègues ni à faire preuve d'une quelconque empathie vis-à-vis de ces comportements qui sont répréhensibles et punis par la loi. Nous vous en encourageons au contraire à saisir les instances professionnelles ou judiciaires appropriées. Si en revanche vous vous sentez suffisamment préservé·e, outillé·e et solide aussi bien psychologiquement que professionnellement pour entamer des discussions sur ce sujet, alors ce guide est pour vous. N'oubliez pas : votre santé et votre sécurité sont la priorité.



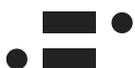
Ressources



Dans ce guide, nous avons pris le parti de vous livrer certains des outils que nos formatrices utilisent pour dépasser les biais cognitifs des personnes qu'elles sont amenées à former. Les stratégies que nous allons vous partager sont donc plutôt d'ordre relationnel.

Si vous cherchez des arguments politiques ou que vous voulez creuser le sujet, vous pouvez consulter ces ressources :

- Cette vidéo du Groupe F : <https://www.youtube.com/watch?v=4yQ6p5cSoDI>
 - Cet article de Thibault Grison : <https://revueladeferlante.fr/on-ne-peut-plus-rien-dire/>
 - Cette BD de Eve Cambreleng et Blanche Sabbah : *Nos mutineries*, Mango éditions, 2022
 - Le compte instagram de Noémie Fachan : @maedusa_gorgon
- 



Stratégie #1

Comprendre sans approuver



Quand une personne se plaint de ne plus pouvoir s'exprimer librement, il est important de reconnaître son sentiment d'injustice tout en lui faisant comprendre que l'objectif n'est pas de réprimer la liberté d'expression, mais de promouvoir un environnement de travail sain et respectueux pour tous et toutes. Il est possible que la personne ne soit pas consciente de l'impact de ses paroles et croie sincèrement qu'elle n'a rien fait de mal. À cet égard, il est crucial d'aborder les conversations avec empathie et ouverture.

Ce n'est pas toujours facile de trouver les ressources pour faire preuve d'empathie face à des commentaires qui sont de façon évidente problématique. Pour vous aider, souvenez-vous que vous aussi vous avez probablement, dans le passé, fait des "blagues" discriminatoires ou tenu des propos dont vous avez sûrement honte aujourd'hui. C'est une bonne façon de se rappeler que nous sommes tous et toutes en cours de route vers une société plus égalitaire et pour réussir à trouver un espace de compréhension vis-à-vis de votre interlocuteur.



Stratégie #2

Challenger l'affirmation elle-même



Plutôt que de déclarer frontalement qu'il est faux de dire "On ne peut plus rien dire", nous avons remarqué qu'il était parfois plus efficace d'amener la personne en face de nous à questionner son affirmation. Cela fournit généralement un point de départ porteur pour la suite de la conversation. Pour cela vous pouvez lui demander : qu'est-ce que tu as l'impression de ne plus pouvoir dire ? Quand tu dis "on" tu penses à qui ? As-tu l'impression que ce "on" englobe tout le monde ou seulement une certaine catégorie de personnes ? Qui t'empêche de dire ce que tu veux ? Qu'est-ce qui te fait concrètement ressentir ça ? Peux-tu me citer des exemples de choses que tu ne te sens plus autorisé·e à dire ? À ton avis, pourquoi est-ce que ces choses sont moins bien acceptées aujourd'hui ? Trouves-tu ça négatif ? Qu'est-ce qui est difficile pour toi dans le fait de ne plus pouvoir dire ces choses ?

Une variante consiste à encourager la personne à expliquer les ressorts de sa "blague" (si c'est de cela dont il est question) en lui demandant de vous expliquer pourquoi c'est, selon elle, drôle.

Attention ! Pour que cette stratégie fonctionne, vous devez être capable de poser ces questions (ou des variantes) avec une véritable curiosité pour les réponses de votre interlocuteur ou de votre interlocutrice. Si vous ne les posez que de façon rhétorique, pour lui prouver son tort, cela ne fonctionnera pas.



Stratégie #3

Encourager l'empathie



Une autre stratégie efficace consiste à faire appel à l'empathie de votre interlocuteur ou de votre interlocutrice. Proposez à la personne de se mettre à la place de celui ou celle qui est au bout de la blague en lui demandant comment elle se sentirait si elle était à sa place.



Stratégie #4

Définir les limites professionnelles



Que la personne en face de vous soit ouverte ou non à faire évoluer son point de vue, il est toujours bon de rappeler qu'au travail, la question n'est pas tellement de savoir si on peut rire des mêmes choses que de respecter un cadre clair, fixé par l'entreprise et par la loi.

Au travail, des propos sexistes (même sous la forme de "blague") sont répréhensibles (ils portent atteinte à la dignité des personnes et créent un environnement hostiles) et peuvent être sanctionnés.

Il est très probable que la personne qui vient d'exprimer son sentiment de "ne plus pouvoir rien dire" se sente renforcée dans sa conviction par un rappel à la loi. Vous pouvez peut-être la questionner en lui demandant si elle juge cela vraiment vital pour son bien être et nécessaire pour son travail de faire des "blagues" sur les blondes (par exemple). C'est une façon de trouver un accord dans le désaccord et de dire : je ne te demande pas de ne plus trouver drôle ce que tu trouves drôle, mais je te demande de ne plus formuler ces propos sur ton lieu de travail.



Stratégie #5

Partagez votre point de vue



Toutes nos formatrices le savent : l'un des leviers les plus puissants est l'apprentissage entre pairs. On apprend et on accepte toujours beaucoup mieux de nouvelles idées quand elles proviennent d'un·e de nos homologues.

Si vous êtes à l'aise avec cela, vous pouvez partager avec votre interlocuteur ou votre interlocutrice une situation dans laquelle vous avez reçu des propos qui vous ont blessé et vous pouvez expliquer pourquoi, pour vous, le changement de mentalité actuel quant à ce qu'il est acceptable - ou non - de dire est une véritable libération.

C'est un exercice difficile, qui peut se retourner contre vous, ne vous y livrez pas si le contexte est hostile, si vous n'avez pas confiance dans la personne avec qui vous échangez ou si vos propos pourraient vous porter préjudice dans le contexte professionnel. Choisissez une anecdote et un sujet qui ne sont pas trop sensibles. N'oubliez pas : ce n'est qu'une technique parmi d'autres, la priorité reste votre santé mentale et physique.



LÉGALE



legaleformations.fr



[Prendre rendez-vous](#)



contact@legaleformations.fr



06.51.84.07.69

