

“ Chut,
laisse-moi
t'expliquer...”

“ Tu t'occupes
de prendre
des notes ? ”

“ Oh,
t'as tes règles
ou quoi ?! ”

“ Comment
tu vas
ma jolie ? ”

C'est Sexiste

COMMENT LUTTER CONTRE
LE SEXISME ORDINAIRE
AU TRAVAIL ?



COMMENT LUTTER CONTRE LE SEXISME ORDINAIRE AU TRAVAIL ?

Le sexisme concerne principalement les femmes,
mais peut également affecter toute personne
ne se conformant pas aux stéréotypes de genre.



PRÉFACE



C'est sexiste !

Le sexisme est une affaire historique. Malgré l'évolution de la société, il est encore puissant. Il modèle la place des femmes dans les sphères privée et professionnelle. Le sexisme est créateur d'inégalités, de violences, d'infériorité des femmes et de toute personne ne se conformant pas aux stéréotypes de genre.

Pour Promotion & Culture, association d'Éducation permanente, il paraît nécessaire et indispensable de travailler, encore et toujours, à le faire disparaître. Luttant pour des emplois de qualité, l'association propose ici une campagne sur le thème du sexisme en milieu professionnel.

Le lieu du travail n'est pas choisi par hasard. Considéré comme un espace public par opposition à la sphère privée, il est un lieu de sociabilité qui subit la création et la reproduction des rapports de domination. Parfois même, il les exacerbe dans le cadre d'un rapport contractuel, d'enjeux de carrière, d'évolution salariale ou simplement de conservation de son emploi et donc de menace de précarité. Promotion & Culture a choisi la dimension professionnelle pour impliquer les travailleurs et travailleuses elles-mêmes. La campagne est diffusée in situ dans un espace aux codes particuliers, avec les codes adaptés.



Chut,
laisse-moi
t'expliquer...

Pour pouvoir combattre le sexisme, il nous paraissait important d'en rappeler les bases, les définitions et de pouvoir compiler des informations, pour outiller les travailleuses, les travailleurs, les employeurs et employeuses afin que le sexisme et le harcèlement en entreprise tendent à disparaître.

En plus de cette brochure, nous avons créé une page cestsexiste.be sur le site dédié à la campagne. Elle reprend les outils tels que la brochure, les affiches et les cartes postales mais également des liens pour aller plus loin ainsi qu'un espace de témoignages.

Notre ambition est surtout de donner des outils à toute personne qui veut combattre le sexisme : déléguée et délégué ; travailleur et travailleuse ; employeur et employeuse ; citoyen et citoyenne !

Nous continuerons à lutter pour plus d'égalité, contre les violences sexistes, autant qu'il le faudra !

Parce que le sexisme, c'est pas drôle, c'est pas professionnel, c'est pas bienveillant, c'est pas approprié !

Minervina Bayon

Secrétaire
ASBL Promotion & Culture



*C'est
Sexiste*

LE SEXISME C'EST QUOI ?

Le sexisme

Le Larousse donne cette définition du sexisme : attitude discriminatoire fondée sur le sexe.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes le définit de manière plus précise : « Le sexisme est l'ensemble des préjugés, des croyances et des stéréotypes concernant les femmes et les hommes; il se fonde sur le principe selon lequel les hommes sont plus importants que les femmes et sur la souhaitabilité de cette relation. Autre élément important: le sexisme se base sur la supposition que les femmes et les hommes sont fondamentalement différent·e·s et que ces différences sont associées à des rôles spécifiques et à des positions dans la société».

On peut encore détailler cette définition par celle de Camille Froidevaux-Metterie, philosophe, chercheuse et professeure en science politique: « Le sexisme c'est le fait de subir des discriminations et/ou des violences en raison de son sexe, de son genre ou de sa sexualité. Ce qui signifie que si les femmes sont les premières cibles, elles ne sont pas les seules, les personnes LGBTQI sont aussi englobées par cette notion».

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

Le sexisme ordinaire

Le sexisme, c'est aussi une accumulation de faits en apparence anodins, comme de petites réflexions sur une tenue ou un sifflement dans la rue. On parle alors de sexisme ordinaire. Camille Froidevaux-Metterie le définit comme « de petites choses qui semblent sans conséquence, mais qui s'enracinent dans la même source : voir les femmes comme des corps objets, comme des corps disponibles. Tant et si bien que c'est en partant de ces premiers signes de sexisme que se déroulent ensuite tous les autres comportements et actes qui vont passer par du harcèlement, des propos injurieux, jusqu'à l'agression, et jusqu'au viol ».

Le sexisme ordinaire se traduit par des comportements ou propos qui paraissent insignifiants mais qui sont basés sur des stéréotypes de sexes et qui infériorisent et discréditent les femmes. Il prend de nombreuses formes observées au quotidien, telles que les blagues sexistes, les commentaires sur le physique ou la tenue, la relégation des femmes à des tâches ou des étiquettes spécifiques. Les femmes ne sont pas toutes soumises au même niveau de risque face à ces manifestations : les jeunes par exemple y sont plus confrontées. Il y a également la double peine des minorités (religions, origines, minorités sexuelles,...).

Les comportements et discriminations basés sur les stéréotypes de genre sont prohibés en Belgique et en France.

En Belgique, l'entrée en vigueur de la Loi du 22 mai 2014 vise à lutter contre le sexisme dans l'espace public, le harcèlement sexuel, le harcèlement sexuel de rue mais également celui commis au travail ou dans d'autres lieux publics.

En France, la loi intègre la notion de l'agissement sexiste dans le code du travail. Il représente la manifestation du sexisme ordinaire et est défini comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

L'agissement sexiste peut toucher les hommes comme les femmes. Il a pour effet de les désavantager, volontairement ou non, par le biais d'oppressions, d'humiliations ou d'exclusions.

Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se caractérise par la durée d'un ensemble abusif de plusieurs conduites.

En Belgique, le texte de Loi du 28 février 2014 relatif au bien-être des travailleur·euse·s définit le harcèlement sexuel dans le cadre du travail comme « tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

En France, l'article L. 222-33 du code pénal définit le harcèlement sexuel comme « le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ». Il est également « assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

Le harcèlement sexuel n'est donc pas nécessairement répété, n'implique pas automatiquement des actes sexuels et peut avoir lieu en dehors d'un lien hiérarchique entre le harceleur et la victime. Il peut se limiter à des propos à connotation sexuelle, des demandes sexuelles ambiguës ou des regards insistants.

Le harcèlement sexuel et séduction : quelles différences ?

Même si la frontière entre les deux peut sembler floue, le harcèlement sexuel ne doit pas être confondu avec la séduction.

Le harcèlement sexuel s'appuie sur un rapport de domination dans lequel le harceleur impose ses désirs en faisant abstraction du consentement ou des ressentis de la victime, provoquant chez elle du malaise, de l'humiliation et de la colère.

La séduction quant à elle se base sur une relation respectueuse et égalitaire, dans laquelle les désirs sont réciproques et les parties s'assurent que leurs comportements sont vécus positivement.

Ces différentes définitions et subtilités permettent de cadrer notre sujet : le sexisme au travail.

QUELQUES NOTIONS DE BASE

Sexe

« Ensemble de caractéristiques biologiques utilisées pour scinder certains mammifères, dont les êtres humains, en deux catégories strictes « mâle » et « femelle », niant régulièrement de ce fait l'existence des personnes intersexes » (RainbowHouse, 2020).

Genre

Identité construite socialement selon les attentes et les idées que l'on se fait de la masculinité ou de la féminité. Evolue avec la culture et le temps.

Stéréotype

Idée ou image caricaturale et générale qui concerne les caractéristiques, les comportements ... que l'on attribue à toutes les personnes d'un même groupe.

Ex. : les femmes ont l'instinct maternel.

Préjugé

Jugement porté sur un individu ou un groupe qui se fonde sur des idées reçues issues d'un milieu ou d'une époque donnés.

Ex. : les femmes vont donner la priorité à leurs enfants.

Discrimination

Différence de traitement infligée à une personne par rapport à une autre du fait qu'elle est (supposée) porteuse d'une caractéristique particulière.

Ex. : ne pas donner de poste à responsabilité à une femme parce qu'elle a des enfants, prendre un homme à la place.

Inégalité

Induite par les discriminations.

Ex : les femmes n'accèdent pas à des postes de pouvoir ou très peu d'entre elles.

Plafond de verre

Expression exprimant le fait que les femmes n'accèdent pas ou beaucoup plus difficilement à des postes à responsabilités au sein des entreprises.

Plancher collant

Expression se référant au maintien des femmes à des postes subalternes: elles restent collées à des rôles d'entrée et accèdent moins facilement à des hautes fonctions malgré leur CV. Elles ont donc moins de possibilités d'accéder à des postes à responsabilités dès l'entrée en entreprise.

Division sexuelle du travail

La division sexuelle du travail désigne la manière dont une personne va attribuer des compétences à d'autres en fonction de leurs caractéristiques biologiques associées à l'un ou l'autre sexe.

Comme le théorise Paola Tabet, anthropologue italienne, nous ne sommes pas face à un problème uniquement d'asymétrie, et encore moins de complémentarité fonctionnelle (où on « spécialise » les personnes sur base de leur genre), on est bien face à un rapport de domination: « les hommes dominent en imposant une division du travail où les femmes sont perdantes ».

La « division sexuelle du travail » crée la dépendance de la femme tout en invisibilisant le travail qu'elle effectue dans la sphère privée ou en dévalorisant ce travail lorsqu'il s'exerce dans la sphère publique.

La division sexuelle est donc un système de subordination des femmes aux hommes dans les sociétés industrielles contemporaines, système de « domination masculine » ou d'oppression des femmes.

L'écart salarial

L'écart salarial désigne ce que les femmes gagnent en moins que les hommes. C'est un indice qui reflète des inégalités de genre sur le marché du travail. Cet écart traduit l'inégalité salariale.

Une des explications de cet écart est historique. Il trouve une de ses sources dans la croyance en une répartition naturelle des rôles (division sexuelle du travail), les femmes n'ont pas les mêmes besoins en termes de salaire et d'emploi que les hommes. Si elles travaillent c'est dans l'optique de conforter le salaire de l'homme (salaire d'appoint), d'aider le ménage.

L'écart salarial homme

Une partie de cet écart salarial, 50%, peut s'expliquer par une série de facteurs :

- » La spécificité de l'entreprise : la profession, le secteur, le type de contrat proposé, la région de travail et le type de contrôle économique et financier.
- » Le profil professionnel du·de la travailleur·se : son niveau d'éducation, son expérience professionnelle, son ancienneté dans l'entreprise.

En revanche, une autre partie reste inexpliquée et ressort d'une discrimination directe ou indirecte.

Ces discriminations sont difficiles à débusquer.

L'écart salarial mensuel

Dans le secteur privé, sur base mensuelle, en brut, les femmes gagnent toujours près de 20% de moins que les hommes. Et ce chiffre stagne depuis 5 ans. Une des principales causes est le travail à temps partiel.

Mais celui-ci est trop souvent présenté comme un « libre choix », alors que selon le SPF Economie seul·e·s 8% des travailleur·euse·s choisissent délibérément de travailler à temps partiel. De plus, pour certains secteurs et certaines fonctions, seuls des contrats à temps partiel sont proposés.

Patriarcat

Le patriarcat désigne une formation sociale où les hommes détiennent le pouvoir.

Le problème n'est pas un problème « moral » qui opposerait les bons (les femmes) et les méchants (les hommes). C'est un problème politique, un système social patriarcal qui produit et reproduit ces inégalités et les violences qui l'accompagnent.

Les rapports de domination peuvent se combiner: milieux sociaux, origine, couleur de peau, religion, orientation sexuelle,... Il ne s'agit pas d'une lutte des femmes contre les hommes, mais de mettre en lumière une catégorisation de la société au détriment des femmes, mais aussi des personnes homosexuelles, des personnes transgenres... de tous ceux et celles qui s'écartent de la norme de l'homme blanc hétérosexuel et cisgenre.

est
ce
nie

LE SEXISME AU TRAVAIL

Le sexisme est une réalité quotidienne dans beaucoup d'entreprises, principalement à cause de la difficulté à définir clairement ce phénomène polymorphe.

Loin de n'être qu'anecdotiques, les discriminations sexistes au travail ont un réel impact sur la santé physique et mentale des personnes qui en sont la cible. Alors, comment le reconnaître et comment le distinguer d'autres actes, comme le harcèlement sexuel ?

Les différents degrés de sexisme au travail

Dans son rapport sur le sexisme dans le monde du travail, le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes décrit l'évolution des formes de sexisme :

Le sexisme ouvertement hostile

Cette forme de sexisme fait référence à une attitude flagrante, négative et intentionnelle envers les femmes basée sur des stéréotypes de genre. L'objectif étant de reléguer les femmes à des rôles traditionnels supposés innés. Le sexisme hostile n'est plus toléré dans beaucoup de milieux mais est toujours très présent dans les secteurs professionnels où les femmes sont sous-représentées et dans les postes à responsabilités. Elles font alors souvent face à un manque de reconnaissance leur demandant d'en faire deux fois plus que leurs collègues masculins pour légitimer leurs places.

Le sexisme ouvertement hostile est devenu inacceptable suite aux actions féministes des années 70, à l'interdiction légale des discriminations et à la présence accrue des femmes sur le marché du travail. Les attitudes sexistes impliquant un traitement défavorable des femmes par rapport aux hommes prennent alors une forme plus complexe, subtile ou masquée beaucoup plus difficile à documenter.

Le sexisme masqué

Cette forme est volontairement camouflée par ses auteur·e·s qui défendent publiquement l'égalité des sexes mais qui ne l'appliquent pas dans leurs actes.

Le sexisme subtil

Cette forme non volontaire est basée sur des stéréotypes tellement ancrés socialement que les auteur·e·s ne réalisent pas que leur comportement a un effet dégradant sur les femmes.

Le sexisme bienveillant

Cette forme de sexisme est la plus difficile à identifier et donc la moins réprimée. Elle se caractérise par l'attribution aux femmes de qualités positives les assignant à des rôles sociaux genrés. L'idéalisation et la protection offertes aux femmes sont en réalité condescendantes et infantilisantes car elles sous-entendent que les femmes sont plus fragiles et inférieures aux hommes. Tout comme le sexisme hostile, le sexisme bienveillant débouche sur une division sexuelle des tâches au travail où les femmes, considérées plus empathiques et intuitives se retrouvent dans la communication et les ressources humaines, tandis que les hommes, plus forts et rigoureux, s'occupent de la gouvernance ou de la stratégie financière. De manière plus générale, les femmes sont souvent reléguées à des missions moins difficiles ce qui nuit à leur estime personnelle et à leur évolution au sein de leurs entreprises.

Les manifestations les plus courantes de sexisme au travail

Dans leur quotidien professionnel, une majorité de femmes est concernée par le sexisme ordinaire, de près ou de loin.

En Europe, **94%** des femmes ont été confrontées au sexisme au travail

(JUMP, 2016)



Les remarques et blagues sexistes

La banalisation de ce genre de remarques encourage la prolifération de discours sexistes et la dépréciation des femmes et la reproduction de faits plus graves allant jusqu'au crime. Dites sur le ton de l'humour, elles sont difficiles à sanctionner car les personnes ne les trouvant pas drôles sont considérées comme rabat-joie et les auteur-e-s peuvent se cacher derrière leur apparente inoffensivité.

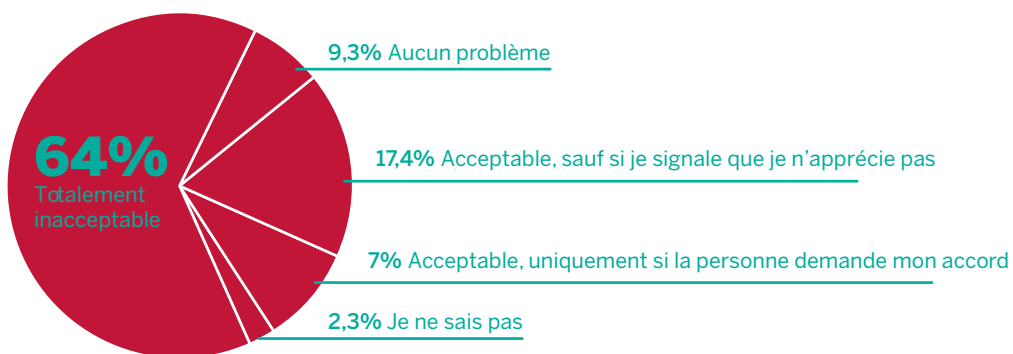


des délégué-e-s qualifient les blagues au travail de sexistes.*

L'usage d'interpellations familiares

Les petits noms anodins comme « ma belle » ou « ma petite » sont perçus comme gentils ou bienveillants par certains. Pourtant, ce vocabulaire contribue à l'infantilisation et la dévalorisation des femmes. Cette familiarité est imposée et unilatérale car elle est rarement appliquée aux hommes. Ils ne se verront pas appelés « mon petit poulet ». Elle représente une forme de domination, souvent utilisée de manière inconsciente. La relation de travail apparaît alors comme inégale.

Selon les délégué-e-s, se faire appeler par un petit nom de la part d'un supérieur, c'est :



Le mansplaining

Il peut s'agir de l'interruption d'une conversation, du recours à un langage avilissant, de la mise en doute des compétences, de l'appropriation des idées d'une autre, d'un manque d'intérêt flagrant aux discours et opinions des femmes, d'explications à des femmes de choses qu'elles savent déjà. On parle alors de « mecxplication » ou « mansplaining ». Ces manifestations remettent en question l'expertise des femmes et reflètent en général un manque de respect évident. Elles constituent des formes de micro-agressions sexistes et sont des expressions de la domination masculine.

47%

des délégué-e-s se sont fait expliquer des choses qu'ils/elles savaient déjà de par leur fonction.*

La stigmatisation des femmes ne se conformant pas aux stéréotypes de genre

Cette forme de sexisme touche principalement les femmes ayant des postes à responsabilités ou qui ne rentrent pas dans les cases de la féminité telles que la patience, la prise en charge des autres ou la sensibilité. Ces réactions stéréotypées vont enclencher le processus de discrimination, de délégitimation et d'infériorisation des femmes. Cette stigmatisation peut prendre plusieurs formes telles que qualifier les femmes haussant le ton comme hystériques ou contrôlées par leurs hormones ou sous-entendre que l'attribution de leur poste est due à des stratagèmes et non à leurs compétences.



des délégué-e-s témoignent que les menstruations ont fait l'objet de rire au travail.*

Les propos sur l'apparence ou la tenue vestimentaire

Les commentaires sur l'apparence ou la tenue réduisent les femmes au statut d'objet et contribuent à une sexualisation arbitraire et unilatérale des rapports professionnels. En effet, ce type de séduction feinte a tendance à discréditer les femmes en tant que professionnelles en renforçant l'idée que leur valeur est liée à leur apparence physique. Cela affecte leur confiance en elle et leur affirmation dans la sphère professionnelle. Les compliments non désirés peuvent générer une atmosphère oppressante et, à répétition, se muter en harcèlement sexuel. Selon l'Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail, les femmes portant un uniforme imposé laissant apparaître leurs formes sont plus souvent victimes d'agression.



des délégué-e-s déclarent avoir reçu des commentaires sur leur corps ou leur poids.*

Les commentaires sur la maternité et les charges familiales

Les remarques ramenant les femmes à leur statut de mère présumant leur manque de disponibilité peuvent mener les employeur·euse·s à offrir une promotion à un homme plutôt qu'à une femme. Ce type de propos sous-entend que les femmes sont moins ambitieuses, ce qui a pour effet de les culpabiliser et de fragiliser leur sentiment de compétences. Il s'agit donc d'un facteur important à la sous-représentation des femmes dans les postes à responsabilités et des inégalités salariales.



des délégué·e·s ont été interrogé·e·s sur leur situation familiale lors de leur entretien d'embauche.*

La division sexuelle du travail

Il est très fréquent d'assigner aux femmes des tâches correspondant aux rôles sociaux genrés, tels que les tâches de soin, d'écoute, d'attention, dans lesquelles les femmes se retrouvent souvent au service des hommes. Cela peut avoir pour effet de maintenir les femmes à des postes subalternes (on parle alors de plancher collant) et d'entraver leur accès à des postes à responsabilités (il s'agit alors de plafond de verre), ce qui renforce l'écart salarial entre les sexes.



des délégué·e·s affirment qu'une distinction est faite dans leur entreprise entre un « travail d'homme » et un « travail de femme ».*

* Enquête menée auprès de 80 délégué·e·s syndicaux·ales par la FGTB Liège-Huy-Waremme (2022).

HUIT THÈMES

Des réflexions sexistes ? Tout le monde a déjà été témoin et/ou victime d'une blague, d'un agissement, d'un commentaire. Savoir y faire face, c'est une autre paire de manches. Sur le lieu du travail, plusieurs enjeux s'ajoutent à cette répartition comme la question de la hiérarchie, de ne pas se mettre les collègues à dos ou encore de se sentir soutenu-e. Alors comment réagir et pouvoir mettre en place des outils dans l'entreprise qui permettent de lutter contre le sexisme au travail ?

Dans cette brochure, nous avons sélectionné **8 thèmes** : les blagues sexistes, la mecxplication plus connue sous le nom de mansplaining (en anglais), la maternité, les interpellations familières, l'étiquetage des femmes comme hystériques ou non compétentes, la référence à l'apparence et la division sexuelle du travail. Nous avons voulu représenter chacun d'eux par une phrase de sexisme ordinaire que de nombreuses femmes, pour ne pas dire toutes, ont déjà entendue sur leur lieu de travail.

Les huit phrases choisies :

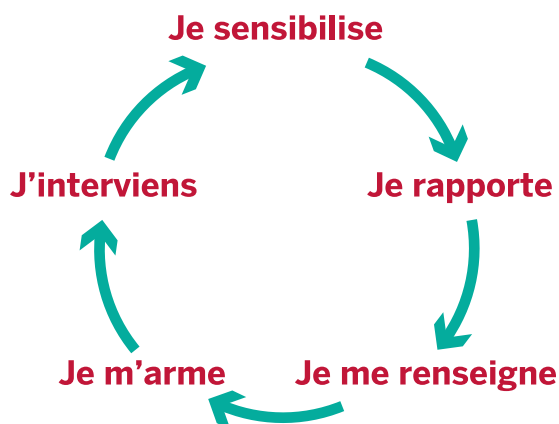
1. C'est une réunion tupperware ici ?
2. Chut, laisse-moi t'expliquer...
3. Maintenant que tu es engagée, ne tombe pas enceinte hein !
4. Comment tu vas ma jolie ?
5. Oh, t'as tes règles ou quoi ?!
6. Demain, tu mets une jupe, on doit signer !
7. T'as couché pour en arriver là ?
8. Tu t'occupes de prendre des notes ?

Afin de donner des pistes de réponses, nous avons intégré pour chaque propos trois questionnements :

1. En quoi est-ce du sexisme ordinaire ?
2. Pourquoi s'en préoccuper ?
3. Comment réagir ?

Ce contenu est décliné en **4 outils** : la brochure (aspects théoriques), des cartes postales détachables et indépendantes les unes des autres, deux types d'affiches (campagne reprenant les phrases et affiches « label » pour déclarer qu'un lieu est une zone en lutte contre le sexisme), un onglet cestsexiste.be sur le site de Promotion & Culture permettant d'aller plus loin.

Grâce à cette campagne, nous voulons armer les **travailleur-euse-s**, les **délégué-e-s syndicaux-ales** et les **employeur-euse-s** afin de contrer tout agissement sexiste sur le lieu du travail. Bien connaître les interlocuteurs sociaux, se renseigner sur les publications annuelles de l'entreprise, pouvoir faire référence aux lois concernées, proposer des nouvelles manières de fonctionner, sont toutes des actions qui font partie d'un cycle qu'on peut toutes et tous mettre en place au quotidien.



“

C'est réunion
tupperware
par ici ?

”

C'est
pas **Drôle**
C'est
Sexiste!

En quoi est-ce du sexisme ordinaire ?

Cette phrase souvent dite avec humour fait partie de ces petites choses qui semblent sans conséquence. Pourtant, elle diffuse largement les stéréotypes sexistes. Ce sont précisément ces remarques et ces comportements qui entretiennent, banalisent et excusent trop souvent les actes les plus graves. Et soyons honnêtes, cette blague est très médiocre !

Pourquoi s'en préoccuper ?

À Liège, 62% des délégué·e·s syndicaux·ales sont confronté·e·s à des blagues sexistes sur leur lieu de travail. Ces blagues les blessent personnellement dans 51% des cas. La banalisation de ce genre de remarques encourage la prolifération de discours sexistes, la dépréciation des femmes et la reproduction de faits plus graves allant jusqu'au crime.

Comment réagir aux blagues sexistes ?

Une des manières les plus directes de répondre aux blagues sexistes est d'utiliser la répartie : « effectivement, ça manque de testostérone avec un brin de machisme par ici ». Plus structurellement, porter attention à une délégation syndicale mixte ou intégrer la lutte contre le sexisme dans le dialogue social doit devenir la norme.

Retrouvez tous les outils page 41

“
Chut,
laisse-moi
t'expliquer...
”

C'est pas
Normal
C'est
Sexiste!

En quoi est-ce du sexisme ordinaire ?

Cette phrase souvent dite avec bienveillance fait partie de ces petites choses qui semblent sans conséquence. Cette tendance des hommes à expliquer aux femmes ce qu'elles savent déjà porte le nom de « mansplaining », une contraction de « man » et « explaining », signifiant « homme » et « expliquer » (en français « mecxplication »). Par exemple, un homme expliquant à une femme comment fonctionne un fusible alors qu'elle est ingénieure ou un homme qui explique à une femme ce que veut dire l'auteur du blog, alors qu'elle en est l'autrice !

Pourquoi s'en préoccuper ?

Ces manifestations remettent en question l'expertise des femmes et reflètent en général un manque de respect évident. Le mansplaining constitue une forme de micro-agression sexiste et est une des expressions de la domination masculine.

Comment réagir aux mecxplications ?

Pour répondre aux mecxplications, être le-la plus pointu-e possible peut perdre la personne si elle est moins renseignée sur le sujet. La sensibilisation à la question du sexisme doit se faire auprès des collègues et de la hiérarchie. La direction doit mettre un point d'attention à la présence de femmes dans les postes à responsabilités.

Retrouvez tous les outils page 41

“
Maintenant que
tu es engagée,
ne tombe pas
enceinte hein !
”

C'est pas
Professionnel
C'est
Sexiste!

En quoi est-ce du sexisme ordinaire ?

Cette phrase souvent dite avec humour fait partie de ces petites choses qui semblent sans conséquence. Or, ces propos sur les charges familiales touchent particulièrement les femmes car elles en assurent la plus grosse partie. A Liège, 31% des délégué·e·s ont été interrogé·e·s sur leur situation familiale lors de leur entretien d'embauche.

Pourquoi s'en préoccuper ?

Ces propos sous-entendent que les femmes sont moins ambitieuses, ce qui a pour effet de les culpabiliser et de fragiliser leur sentiment de compétences. Ils présument le manque de disponibilité des femmes et peuvent mener les employeurs à offrir une promotion à un homme plutôt qu'à une femme. Il s'agit donc d'un facteur important du plafond de verre et des inégalités salariales.

Comment réagir aux commentaires sur la maternité ?

En tant que travailleur·euse, il peut être utile de demander à l'interlocuteur·trice de développer son propos : « quel serait le bon moment selon toi ? ». Ou rappeler qu'une telle remarque ne serait pas dite à un homme : « parce que je suis une femme, je devrais attendre pour avoir des enfants ? ». La délégation syndicale doit exercer sa vigilance et sensibiliser les travailleurs et la hiérarchie. Les employeurs doivent s'assurer de la présence de femmes (y compris celles avec enfants) dans les postes à responsabilités.

Retrouvez tous les outils page 41



Comment
tu vas
ma jolie ?

C'est pas
Gentil
C'est
Sexiste!

En quoi est-ce du sexisme ordinaire ?

Ce petit nom anodin et perçu comme gentil ou encore bienveillant par certains fait partie de ces petites choses qui semblent sans conséquence. Pourtant, ce vocabulaire contribue à l'infantilisation et la dévalorisation des femmes.

Pourquoi s'en préoccuper ?

À Liège, 64% des délégué·e·s syndicaux·ales trouvent totalement inacceptable de se faire appeler par un petit nom de la part d'un·e supérieur·e et à juste titre ! Cette familiarité est imposée et unilatérale car elle est rarement appliquée aux hommes. Ils ne se verront pas appeler « mon petit poulet ». Elle représente une forme de domination, souvent utilisée de manière inconsciente. La relation de travail apparaît alors comme inégale.

Comment réagir aux interpellations familiales ?

En tant que victime ou comme témoin, répondre directement rappelle le caractère infantilisant des petits noms envers les femmes : « Très bien et toi mon beau poulet ? ». Plus structurellement, la délégation syndicale doit exercer sa vigilance et sensibiliser les travailleurs et la hiérarchie. La mise en place d'un code de conduite définissant les propos sexistes permet également d'apporter l'attention sur ces manifestations.

Retrouvez tous les outils page 41



Oh,
t'as tes règles
ou quoi ?!

C'est pas
de la Répartie
C'est
Sexiste!

En quoi est-ce du sexisme ordinaire ?

Parmi les clichés sexistes qu'on entend au quotidien, il y a celui des femmes « hystériques », contrôlées par leurs hormones. Vous savez, c'est la réaction (souvent masculine) classique face à une femme en colère, intransigeante ou mécontente. Comme si ses émotions n'étaient pas légitimes...

Pourquoi s'en préoccuper ?

Ce n'est pas respectueux, ça nie la véracité des émotions, des opinions, en les attribuant à une source physiologique. Ce sont des réactions stéréotypées. Donc qui vont enclencher le processus de discrimination, de délégitimation et d'infériorisation des femmes.

Comment réagir à l'hystérisation des femmes ?

Ne pas hésiter à répliquer en demandant par exemple si c'est son transit qui lui fait dire ce genre de choses ou à engager la discussion en expliquant son ressenti par rapport à ce genre de remarque (vexée, gênée...).

Faire fonctionner la sororité, si d'autres femmes sont présentes et s'insurger en tant qu'homme.

En plus de cette réaction instantanée, il est nécessaire que la délégation ait une oreille attentive et proactive en constatant et informant la hiérarchie. Celle-ci devra agir et ne pas laisser ces comportements se dérouler dans son entreprise, en mettant en place par exemple un code de conduite au sein du personnel et en punissant les écarts sexistes.

Retrouvez tous les outils page 41

“
*Demain tu
mets une jupe,
on doit signer!*”

*C'est pas
Flatteur
C'est
Sexiste!*

En quoi est-ce du sexisme ordinaire ?

Ce type de phrase souvent dite sous forme de compliment fait partie de ces petites choses qui semblent sans conséquence. Or elle ramène les femmes à leur statut de femme-objet.

Pourquoi s'en préoccuper ?

Les propos sur l'apparence ou la tenue vestimentaire sont très fréquents dans le monde du travail. A Liège, plus de 40% des délégués syndicaux déclarent en avoir reçus. Or ce type de séduction feinte a tendance à discréditer les femmes en tant que professionnelles en renforçant l'idée que leur valeur est liée à leur apparence physique. Cela affecte leur confiance en elle et leur affirmation dans la sphère professionnelle. Les compliments non désirés peuvent générer une atmosphère oppressante et, à répétition, se muter en harcèlement sexuel.

Comment réagir aux commentaires sur l'apparence ?

Par exemple, adopter un ton et une posture neutre en demandant de répéter ou de voir si on a bien compris le propos. Cette question aurait-elle été posée à un homme ?

En plus de cette réaction instantanée, il est nécessaire que la délégation ait une oreille attentive et proactive en constatant et informant la hiérarchie. Celle-ci devra agir et ne pas laisser ces comportements se dérouler dans son entreprise, en mettant en place par exemple un code de conduite au sein du personnel et en punissant les écarts sexistes.

Retrouvez tous les outils page 41

*T'as couché
pour en arriver là ?*

*C'est pas
Acceptable
C'est
Sexiste!*

En quoi est-ce du sexisme ordinaire ?

Cette phrase souvent dite avec un sourire en coin fait partie de ces petites choses qui semblent sans conséquence. Pourtant, elle est méprisante et remet en question la légitimité des femmes à avoir un poste à responsabilités. Ce propos est inadapté, blessant voire humiliant.

Pourquoi s'en préoccuper ?

Cette phrase sous-entend qu'une femme n'a pas les compétences pour en arriver là où elle est. Elle annule la capacité professionnelle et intellectuelle des femmes à atteindre leurs objectifs. Elle réduit également l'ambition à une attitude physique. En Belgique, un homme sur deux et une femme sur trois ont entendu une blague douteuse à caractère sexuel sur le lieu de travail (enquête #Youtoo, 2020).

Comment réagir à délégitimation des femmes ?

User de la répartie en tant que victime ou comme témoin en utilisant la carte de l'incompréhension « je n'ai pas compris ta blague, tu peux m'expliquer ? » ou de l'imitation « et toi, tu as couché pour être promu ? ».

En complément de cette réaction instantanée, il est nécessaire que la délégation ait une oreille attentive et proactive en constatant et informant la hiérarchie qui, elle, devra agir et ne pas laisser ces comportements se dérouler dans son entreprise, en mettant en place par exemple un code de conduite au sein du personnel et en punissant les écarts sexistes.

Retrouvez tous les outils page 41

“
Tu t'occupes
de prendre
des notes ?
”

C'est pas
Biologique
C'est
Sexiste!

En quoi est-ce du sexisme ordinaire ?

Ce type de demande envers les femmes fait partie de ces petites choses qui semblent sans conséquence, or cela les assigne à des rôles sociaux genrés. A Liège, près de 40% des délégué·e·s affirment qu'une distinction est faite dans leur entreprise entre un « travail d'homme » et un « travail de femme ».

Pourquoi s'en préoccuper ?

Ce type de division du travail a tendance à imposer une répartition des tâches où les femmes sont au service des hommes, ce qui génère un rapport de domination. Cela peut avoir pour effet de maintenir les femmes à des postes subalternes (on parle alors de plancher collant) et d'entraver leur accès à des postes à responsabilités (il s'agit alors de plafond de verre), ce qui renforce l'écart salarial entre les sexes.

Comment réagir à la division sexuelle du travail ?

User de la répartie en tant que victime ou comme témoin en demandant à développer « est-ce que tu veux dire que - parce que je suis une femme - je devrais...? » .

En complément de cette réaction instantanée, il est utile de partager les agissements sexistes répétés à la hiérarchie, la délégation syndicale, la personne de confiance, Conseil d'Entreprise (CE) ou à le-la conseiller·ère en prévention et d'informer l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH) via un formulaire de signalement. Pour détecter les discriminations fondées sur le sexe dans les classifications de fonctions, la délégation syndicale et/ou la hiérarchie peuvent remplir la check-list « non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions » de l'IEFH.

Retrouvez tous les outils page 41

The background is a solid teal color. Overlaid on this are faint, dark teal silhouettes of several people sitting around a table, suggesting a meeting or collaborative work environment. The text is centered and written in a white, hand-drawn, brush-stroke style font.

COMMENT
COMBATTRE
LE SEXISME
AU TRAVAIL?

DES OUTILS POUR COMBATTRE LE SEXISME AU TRAVAIL

De nombreux conseils et outils peuvent être utilisés afin de contrer le sexisme en entreprise. En voici quelques-uns.

En tant que travailleur·euse

- » **Imiter** le propos sous forme de répartie
- » **Lister** les agissements sexistes répétés
- » Continuer à **se renseigner** pour **développer des leviers d'actions**
- » **Alerter** oralement et de manière écrite l'employeur·euse, le·la délégué·e syndical·e, le·la personne de confiance, un·e membre du Conseil d'Entreprise (CE), le·la conseiller·e en prévention interne et externe
- » **Rapporter les faits** à l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes par téléphone au 0800/12.800 ou via leur formulaire de signalement (sur leur site web) pour être aidé·e et attirer l'attention sur le problème du sexisme en entreprise
- » **Intervenir** face à une situation que vous jugez sexiste

En tant que délégué.e syndical.e

- » Avoir une délégation syndicale (DS) **mixte**
- » Exercer votre **vigilance** à l'égard de propos, comportements et agissements sexistes
- » Etre formé.e à repérer les différentes manifestations du sexisme
- » Avoir une oreille attentive et adopter une posture bienveillante
- » Proposer des actions de prévention liées à l'interdiction de tout agissement sexiste
- » Vérifier, constater, **proposer des solutions** et informer la hiérarchie face aux agissements sexistes
- » **Sensibiliser** vos collègues et la hiérarchie à la question du sexisme
- » Interpeller le Comité de Prévention et de Protection au travail (**CPPT**) et se renseigner sur ce qui est mis en place
- » Intégrer la lutte contre le sexisme dans le **dialogue social**
- » Insérer à l'ordre du jour de chaque négociation de l'Accord Interprofessionnel (AIP) l'**égalité salariale**
- » Récolter des faits objectifs et irréfutables sur l'emploi grâce à la publication des comptes annuels et du bilan social, la rémunération des hommes et des femmes de l'entreprise
- » **Calculer l'écart salarial** (en utilisant l'outil disponible sur le site de la FGTB) dans l'entreprise et en informer les travailleur.euse.s et la direction

En tant qu'employeur.euse

- » **Afficher l'engagement** de votre structure à lutter contre le sexisme via la communication interne et des formations, des horaires adaptés
- » Intégrer un **règlement contre le sexisme** au sein du CPPT
- » Favoriser la mixité dans le **CPPT** et le **CE**
- » **Réagir** aux agissements sexistes, sanctionner les auteurs et prendre en charge les victimes
- » Intégrer la lutte contre le sexisme dans le **dialogue social**
- » Désigner **un-e médiateur-trice/référent-e** dont les tâches sont décrites dans l'Arrêté royal du 25 avril 2014¹ (relatif au médiateur en matière de lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes)
- » Favoriser la présence des femmes dans les postes à responsabilités

En tant qu'entreprise

- » Avoir des organes d'**interlocuteurs sociaux mixtes**
- » **Communiquer l'organigramme**. Celui-ci décrit la structure interne, la répartition des responsabilités et compétences de l'entreprise. Il doit permettre à chacun de situer sa position dans l'organisation globale
- » Publier les **comptes annuels** de l'entreprise afin que tout le monde ait accès au bilan social (communiqué aux interlocuteurs sociaux avant l'Assemblée Générale). Celui-ci permet de récolter des faits objectifs et irréfutables sur l'emploi, la rémunération des hommes et des femmes de l'entreprise
- » Proposer un rapport bisannuel qui oblige une concertation de **rémunération sexuellement neutre** sur le plan du genre

- » Pour les entreprises de plus de 50 travailleur·euse·s, réaliser un **rapport d'analyse** tous les deux ans sur la structure de rémunération en concertation avec les interlocuteurs sociaux. Les informations qu'il doit contenir sont fixées par l'Arrêté royal du 25 avril 2014 et l'Arrêté ministériel définit le modèle de formulaire. Un plan d'actions pourra être établi par la suite afin de créer davantage d'égalité de genre

Retrouvez tous les outils sur
www.cestsexiste.be



SOURCES UTILES

- » Checklist « non-sexisme dans l'évaluation et la classification de fonctions » : https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/39%20-%20Checklist_FR.pdf.
- » Formulaire de signalement : <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/node/51067>.
- » Glossaire pour tou·t·e·s : http://rainbowhouse.be/wp-content/uploads/2017/07/glossairefr_modifs2.pdf.
- » Outil de calcul de l'écart salarial de FGTB : <https://www.fgtb.be/calcul-ecart-salarial>.

BIBLIOGRAPHIE

- » Céline, M. (2014). Cure détox contre des préjugés difficiles à déloger. Bruxelles.
- » Conseil de l'Europe. (2020). Sexisme : vois-le, dis-le, stoppons-le ! Strasbourg: Conseil de l'Europe.
- » Conseil de l'Europe. (2019). Prévention et lutte contre le sexisme. Recommandation CM/Rec (2019).
- » Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. (2015). Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité. Paris.
- » Étudiant.e.s de Emylon Business School. (2021). Petit manuel du sexisme en entreprise et comment le combattre. Consulté le Juin 02, 2022, sur egaliteprofessionnelle-ieg.fr.
- » FGTB. (2022). Enquête FGTB menée auprès de 80 délégué-e-s syndicaux-ales. Liège-Huy-Waremme.
- » FGTB. (2021). Sexisme au travail. Toujours vrai aujourd'hui. Magazine Syndicats. Bruxelles, Belgique.

- » FGTB. (S.d). Calculez l'écart salarial entre hommes et femmes dans votre entreprise. Récupéré sur : <https://www.fgtb.be/calcul-ecart-salarial>.
- » Godding, C., & Van Gerven, D. (2016). Libérez votre entreprise du sexisme : votre guide pour une organisation vraiment inclusive. Bruxelles, Belgique.
- » Grésy, B. (2015). Le sexisme dans le monde du travail. Entre déni et réalité. Paris: Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- » Institut d'études opinion et marketing. (2019). Observatoire européen du sexisme et du harcèlement au travail.
- » Institut pour l'Égalité de Femmes et des Hommes. (2020). Le sexisme en Belgique : résultats de l'enquête #Youtoo ? Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Louvain.
- » Institut pour l'Égalité de Femmes et des Hommes. (s.d.). Check-list: Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions. Bruxelles.
- » Institut pour l'Égalité des Femmes et des hommes. (s.d.). Formulaire de signalement. Récupéré sur : <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/node/51067>.
- » JUMP. (2016). Étude européenne : Sexisme, binetôt fini ? Bruxelles.
- » JUMP. (2019, Août 20). Stop au sexisme. Bruxelles, Belgique. Récupéré sur <http://stopausexisme.be/une-serie-de-13-posters-pour-sensibiliser-les-salari-e-e-s-au-sexisme-et-aux-discriminations-croisees>.
- » JUMP. (s.d.). Plateforme de lutte contre le sexisme. Récupéré sur Stop au sexisme: <http://stopausexisme.be/>
- » Lecours, G. B. (2021, octobre 28). Du plancher collant au plafond de verre : le petit dico de la femme ambitieuse. L'effet-A. France. Récupéré sur <https://effet-a.com/dossier-equite/du-plancher-collant-au-plafond-de-verre-le-petit-dico-de-la-femme-ambitieuse>.

- » Michez, A. (2016). Le harcèlement sexuel au travail. Bruxelles: Les Femmes Prévoyantes Socialistes.
- » Ministère français du travail. (s.d.). Harcèlement sexuel et agissements sexistes et travail : prévenir, agir, sanctionner : guide pratique et juridique.
- » Moreira, M. (2018, Mars 14). Kit de survie contre le sexisme ordinaire au travail. Consulté le Juin 03, 2022, sur Welcome to the Jungle: <https://www.welcometothejungle.com/fr/articles/sexisme-ordinaire-travail>.
- » Pardon, D., Vergeylen, Y., Eeghem, J. V., & Rijmenams, C. (2010). Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions. Bruxelles: Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
- » RainbowHouse. (2020). Glossaire. Récupéré sur : http://rainbowhouse.be/wpcontent/uploads/2017/07/glossairefr_modifs2.pdf.
- » Roubin, S. (2017). L'humour sur les femmes, sexiste? Bruxelles: Les Femmes Prévoyantes Socialistes.
- » Van Hove, H. (2021). Le sexisme en Belgique. Résultats de l'enquête #YouToo ? - Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Bruxelles: Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Promotion & Culture

Une organisation de l'ASBL Promotion & Culture, avec le soutien de la FGTB Liège-Huy-Waremme, la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Wallonie



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

- ÉDITION 2022 -

E.R. : Minervina Bayon - Place Saint-Paul 9/11 à 4000 Liège

Retrouvez tous les outils sur
www.cestsexiste.be



Promotion & Culture

Une organisation de l'ASBL Promotion & Culture, avec le soutien de la FGTB Liège-Huy-Waremme, la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Wallonie



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES