



BONNES PRATIQUES P.50

COMMENT CONTRER LE SEXISME ORDINAIRE

RESSOURCES HUMAINES

Comment contrer le sexisme ordinaire

Les attitudes sexistes ne sont pas étrangères au monde de l'entreprise. Décryptage de quatre étapes importantes pour en venir à bout.

MARION GARREAU

Six mois après l'affaire Weinstein, la parole sur les violences sexuelles et sexistes se libère. Le sexisme ordinaire, de la blague graveleuse au stéréotype de genre blessant, est devenu moins tabou. Ce sujet n'épargne pas le monde du travail. Selon le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, huit femmes sur dix disent avoir été confrontées à des attitudes sexistes dans leur vie professionnelle. Depuis 2015, l'employeur a pourtant une obligation de prévention à l'égard du sexisme, avec l'introduction d'un nouvel article dans le code du travail qui 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 ». Comment passer à l'action contre le sexisme au travail ? Selon les témoignages recueillis en entreprises, quatre étapes clés sont nécessaires pour réussir sa politique de lutte en la matière.

1 MONTREZ L'INVISIBLE

Le sexisme ordinaire est parfois si profond qu'il ne se voit pas. Le groupe industriel d'armement Nexter a donc choisi de mener une campagne d'affichage sur le sujet et d'organiser pour ses salariés, réunis en petits groupes, une

représentation théâtrale. « Nous avons choisi le théâtre pour que la sensibilisation ne soit pas caricaturale, explique Jean-Christophe Benetti, le directeur des ressources humaines du groupe Nexter. Le problème avec le sexisme ordinaire est qu'il s'agit moins de bêtise que d'un mécanisme larvé et souterrain qui ne dit pas ses mots. Recadrer un homme disant à une femme en jupe qu'elle l'excite, c'est facile. Le sexisme ordinaire renvoie à des comportements beaucoup plus subtils. » La scène imaginée par une troupe de théâtre, avec l'appui de la direction RH de Nexter, se déroule lors d'une réunion de travail où des réflexions douteuses sont prononcées par un collaborateur à l'encontre d'une collègue. S'ensuit un débat où l'auditoire est amené à commenter la scène, caractériser le fait et imaginer des réactions possibles. « L'objectif est que chacun puisse ensuite s'interroger sur son propre comportement, son vocabulaire et penser son fonctionnement et son rapport aux autres dans l'entreprise », souligne Jean-Christophe Benetti.

2 PARTEZ DES CODES PROPRES À L'ENTREPRISE

Phénomène global, le sexisme revêt un caractère culturel. La société Ekiwork, qui développe des outils de sensibilisation contre le sexisme ordinaire au travail, l'a bien compris. Si elle a créé une websérie diffusable à partir de septembre, elle propose aussi le jeu de plateau L'attrape sexisme, qui met les participants dans la peau de chercheurs de l'OMS travaillant à un antidote contre la fièvre « musca sexisma ordinaria ». « En cherchant un antidote, les participants créent des codes communs qui vont permettre de faire changer les comportements dans l'entreprise, analyse Élisabeth Chaudière, la fondatrice d'Ekiwork. Or ces codes sont liés à la culture de l'entreprise. Lutter contre le sexisme à la SNCF ne se fera pas de la même manière que chez AccorHotels. » Dans l'entreprise de services du numérique Sopra Steria, la question de la minorité des femmes dans le secteur a préoccupé les esprits bien avant celle du sexisme. Le spécialiste de la transformation numérique a lancé, en 2015, le réseau interne Passer'Elles pour valoriser les femmes dans l'entreprise et son écosystème. Après avoir proposé une formation sur le leadership, puis sur la mixité et les stéréotypes, le réseau va lancer en juin une troisième formation sur les relations entre hommes et femmes au travail. « Pour nous, il est essentiel de ne pas seulement lutter contre le sexisme mais aussi de participer à la promotion des femmes, estime Consuelo Bénicourt, la directrice RSE de Sopra Steria. Par leur participation au réseau Passer'Elles, les femmes du groupe se mettent en visibilité et adoptent une posture dynamique de proposition de projets. Ce sont des mécanismes propices à créer une culture où il y a moins de sexisme. »

3 ENGAGEZ LES COLLABORATEURS JUSQU'AU DERNIER

Difficile de lutter contre un phénomène latent sans éveiller toutes les consciences. C'est justement pour tenter de toucher tous ses salariés qu'Orange vient de déployer un visa pour l'égalité, soit une formation en ligne accessible à tous et qui comprend un chapitre avec quiz, jeux et vidéos

UNE APPLICATION ANTISEXE

La victime ou le témoin d'un agissement sexiste est parfois décontenancé au point de ne pas savoir comment réagir. L'application Respect Me !, développée par l'association Arborus, est justement là pour donner la bonne réplique. Symbolisant différentes situations par des

pictogrammes, elle tire un signal d'alarme ou prononce une phrase adéquate quand l'utilisateur appuie dessus. Déclinée en version fille et garçon, elle contient également un pictogramme « témoin » afin de faire de la lutte contre le sexisme le combat de tous.



de sensibilisation sur le sexisme. « Faire que tous les salariés suivent ce visa est un objectif concret dans notre lutte contre le sexisme ordinaire », estime Patricia Lecocq, la déléguée régionale Champagne-Ardenne d'Orange. Pour IBM, la volonté de toucher tous les salariés s'est traduite par la mise en place d'un code de bonne conduite, qui liste un certain nombre de comportements interdits dans l'entreprise, dont les remarques sexistes. « Faire signer chaque année cet engagement à chaque salarié donne un droit et un devoir de vigilance et d'action aux managers, qui se sentent plus légitimes à interpeller quelqu'un qui aurait eu une pratique contraire à ce code, explique Jean-Louis Carvès, le directeur mixité et diversité d'IBM. Cela n'empêche pas les remarques ou les actes déplacés, mais limite leur pouvoir de nuisance. »

4 SANCTIONNEZ ET ACCOMPAGNEZ

La démarche de sensibilisation seule ne peut suffire. « Nos actions de sensibilisation doivent permettre la remontée des incidents et aider les témoins à s'exprimer, mais

il leur faut un prolongement, précise Christophe Benetti. L'entreprise doit donner des gages sur le fait qu'elle va ensuite agir concrètement. » En cas de signalement d'agissements sexistes, le groupe Nexter a toute une artillerie d'outils à dégainer. Au niveau de la direction des ressources humaines, une équipe comprenant un juriste et un médecin est mobilisée pour caractériser la situation rapportée et tenter de trouver une réponse pertinente. Si la situation relève du juridique, un recueil de preuves et de témoignages est colligé « Pour les cas les plus graves, nous prévoyons une prise en charge psychologique des victimes par des professionnels dans les 24 heures, souligne le DRH. Si l'auteur est extérieur à l'entreprise, un sous-traitant par exemple, nous proposons aussi une aide juridique. Si les auteurs sont internes, un recadrage voire une sanction peut être décidé, allant jusqu'à la rupture de contrat de travail. » Lors des séances de théâtre et de débat, auxquelles ont participé les 3 000 collaborateurs du groupe, ces outils ont été expliqués. De quoi rendre l'employeur davantage crédible dans sa démarche de sensibilisation. ■