



Violences sexistes au travail

11 situations
et comment
y faire face

À propos

Ce guide a vocation à vous communiquer des clés de compréhension pour :

- **détecter les violences sexistes et sexuelles ;**
- **réagir et lutter contre ces violences.**



Ce guide ne saurait remplacer une formation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles mais peut constituer une première étape de réflexion et de sensibilisation au sein de votre structure.

À qui s'adresse ce guide ?

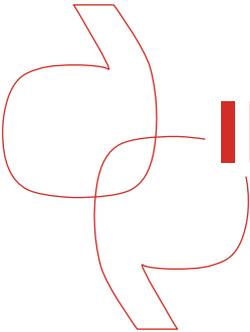
- **Aux manager-ses et aux employeur-ses**, garant-es de la sécurité de leurs équipes. Il leur permet de se saisir des premières clés de prévention, ainsi que des bonnes pratiques pour réagir.
- **Aux différent-es collaborateur-ices**. Il leur permet de prendre conscience des potentiels comportements sexistes ainsi que de se sentir outillé-es et légitimes à réagir lorsque témoins de violences.
- **Aux victimes de violences sexistes et sexuelles** sur le lieu de travail. Il leur permet de mettre des mots sur des situations qui sont trop souvent banalisées. Il propose également des ressources (associations, livres, podcasts..).

Vous remarquerez que nous ne mettons pas en avant la réaction des victimes face à ces violences, ni ne les conseillons sur une bonne manière de réagir.

Nous avons fait ce choix afin d'axer le propos sur le rôle des autres parties prenantes dans ces situations, notamment celui des témoins et des manager-ses. Il est important de prendre en compte le fait que ces parties prenantes, si elles ne réagissent pas, sont complices de ces violences et participent à leur banalisation.

Sommaire

INTRODUCTION	4
• Les Violences Sexistes et Sexuelles en chiffres	5
• Le continuum des violences et le phénomène de banalisation	6
• Glossaire	7
• Glossaire juridique	8
ANALYSE DES SITUATIONS	9
• Situation 1 - Une “petite blague” à la machine à café	10
• Situation 2 - Je cherche le manager·se	11
• Situation 3 - “Je peux pas te laisser porter ça”	12
• Situation 4 - “On a pensé à toi pour le pot de départ”	13
• Situation 5 - Le fournisseur ne propose pas de plus petite taille	14
• Situation 6 - “Hop là, t’es sur mon chemin”	15
• Situation 7 - Le “compliment” du matin	16
• Situation 8 - “Pour vous, je peux faire une exception”	17
• Situation 9 - Vous avez reçu un message à caractère sexuel	18
• Situation 10 - “ T’es vraiment qu’une grosse s*****, en fait”	19
• Situation 11 - On va pas faire un scandale devant les enfants	20
• Ressources	21
PASSEZ À L’ACTION	22



INTRODUCTION

Les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) en chiffres

Plus d'une femme sur deux a subi
une violence sexuelle en France
(harcèlement sexuel ou agression sexuelle)

**Le travail est un espace
social qui occupe près
d'un tiers de notre vie
éveillée. Les violences
sexistes et sexuelles y sont
évidemment présentes.**

80%

des femmes déclarent
être victime d'agissements
sexistes au travail.

1 femme / 3

a déjà subi du harcèlement
sexuel dans le cadre
professionnel.

Près

d'**1 femme / 2**

a déjà vu sa capacité à
manager une équipe
disqualifiée en raison
de son genre.

Plus

d'**1 femme / 2**

a été limitée dans son
évolution professionnelle
en raison de son genre.

Ces violences entraînent
des risques de :

**Création d'un climat
de travail hostile**

**Relégation des femmes
à des postes moins
valorisés et plus pénibles**

**Mise en danger de
la santé physique et
mentale des victimes**

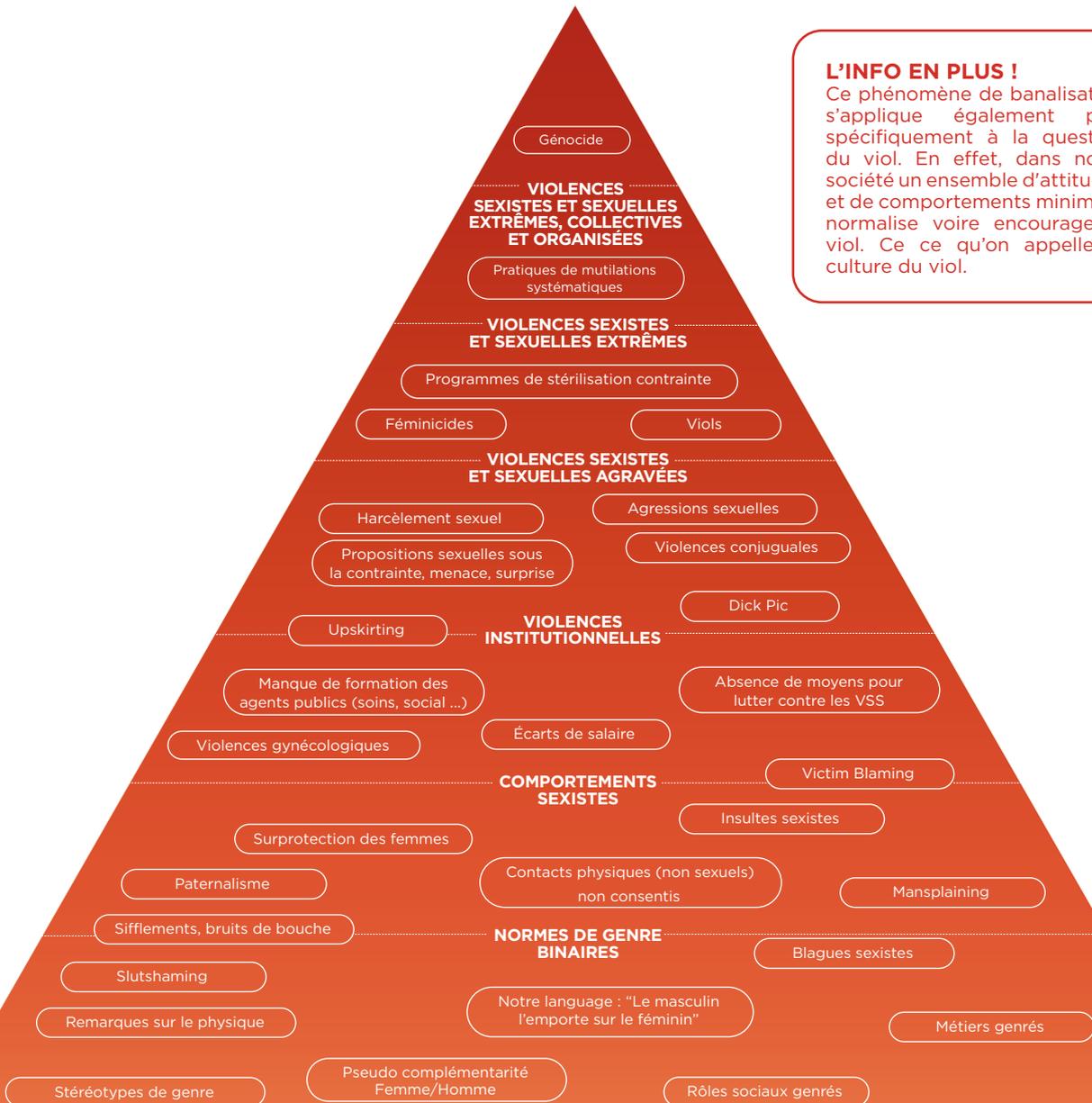
Le continuum des violences et le phénomène de banalisation

Les violences sexistes et sexuelles (VSS) appartiennent toutes au même continuum (phénomène progressif), qui prend sa source dans des normes de genre binaires.

Ce continuum, que l'on représente sous la forme d'une pyramide, permet de comprendre que les comportements sexistes, dès lors qu'ils sont normalisés et banalisés, autorisent et légitiment des comportements toujours plus violents.

L'INFO EN PLUS !

Ce phénomène de banalisation s'applique également plus spécifiquement à la question du viol. En effet, dans notre société un ensemble d'attitudes et de comportements minimise, normalise voire encourage le viol. Ce que l'on appelle la culture du viol.



Glossaire

Consentement (explicite, éclairé)

Décision de ne pas s'opposer à une action. Le consentement d'une personne est nécessaire lorsqu'il s'agit d'effectuer tout contact physique avec cette dernière. Pour qu'un consentement soit explicite et éclairé, il faut qu'elle ait à disposition tous les éléments qui permettent de comprendre l'action qui va avoir lieu, et qu'elle soit en pleine possession de ses moyens physiques et cognitifs.

Discrimination

Le terme discrimination provient du droit. Il qualifie une inégalité d'accès à un droit, un bien ou un service, dans un domaine défini légalement sur la base d'un des 25 critères identifiés dans la loi.

Genre

Construction sociale de l'identité qui associe des attributs masculins et/ou féminins aux individus. Il est attribué à chacun-e en fonction de ses caractéristiques biologiques à la naissance. Le genre implique des rapports de domination et une assignation à des rôles normés dans la société. Il existe une hiérarchie entre le féminin et le masculin dans laquelle le masculin est en position de domination.

Hétéronormé

Qui correspond à la norme sociale de l'hétérosexualité.

Intersectionnalité

Concept sociologique qui permet de penser l'articulation entre plusieurs mécanismes d'oppression. Des personnes concernées peuvent ainsi être victimes d'une imbrication entre sexisme, racisme, grossophobie, etc. Il est nécessaire de prendre en compte l'articulation de ces mécanismes pour éviter de lutter contre une seule oppression et par la même occasion reproduire d'autres oppressions.

Mansplaining

Ce mot vient de la fusion de deux mots anglais : man qui signifie "homme" et explaining qui signifie "expliquer". Il qualifie un comportement masculin qui consiste à expliquer une notion ou un enjeu à une femme alors que cette dernière est experte du sujet ou concernée en première ligne par celui-ci.

Mixité de genre

Quand entre 40% et 60% d'un genre est représenté dans un groupe.

Normes

Comportements, situations et positions sociales auxquelles on se conforme consciemment ou inconsciemment. Nos comportements alimentent la norme et sont alimentés par elle.

Oppression systémique

Violences envers un groupe social dominé, indissociables de notre organisation sociale. Les oppressions sont systémiques car un système les maintient en place : les stéréotypes et préjugés, les comportements individuels et collectifs ainsi que les structures sociales et institutionnelles (les lois, l'école, etc.).

Paternalisme

Qualifie des comportements qui servent à imposer un contrôle sous couvert d'une forme de protection.

Patriarcat

Organisation sociale dans laquelle le masculin est en position de domination. Il y est vu comme supérieur et universel au détriment du féminin.

Préjugé

Lorsque le stéréotype (voir ci-après) influence nos pensées et nos comportements, on parle de préjugé. ex : avoir peur quand une femme conduit.

Racisé-e

Être victime de racisme.

Stéréotype (cliché)

Image réductrice qui prête des caractéristiques communes à un groupe de personnes qui partagent un genre, une origine, une religion... C'est un système de croyances intériorisées et un élément indissociable de la façon dont notre cerveau fonctionne. Il est important de les identifier comme tels et de comprendre que la plupart des stéréotypes que nous avons sont induits par la société dans laquelle on évolue. Exemples de stéréotype : "les femmes ne savent pas conduire".

Sexisme

Système de pensée qui présuppose une hiérarchie des genres dans la société, au bénéfice du genre masculin. Le sexisme nourrit les actions et les comportements quotidiens de chacun-e. Cela maintient une domination masculine dans toutes les sphères sociales.

Sexisme bienveillant

Valoriser ou protéger une femme pour ses caractéristiques dites "naturelles".

Slut shaming

Pratique qui consiste à stigmatiser et à culpabiliser les femmes dont l'apparence ou les comportements sont jugés trop ouvertement sexuels.

Victim blaming

Remettre en question le comportement d'une victime pour minimiser une agression voire la rendre responsable de celle-ci. Exemple : en cas d'agression sexuelle, demander comment la victime était habillée.

Glossaire juridique

Agissement sexiste

Le Code du travail (Article L1142-2-1) définit les agissements sexistes 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.

Agression sexuelle

Selon l'Article 222-22 du Code pénal, l'agression sexuelle est tout contact physique, commis sans le consentement explicite de la victime ou avec violence, contrainte, menace ou surprise sur une des 5 zones suivantes : les seins, les fesses, la bouche, le sexe et l'intérieur des cuisses.

Discrimination directe

La loi (Article 1 - Loi n° 2008-496), définit une discrimination comme la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aurait été dans une situation comparable.

Discrimination indirecte

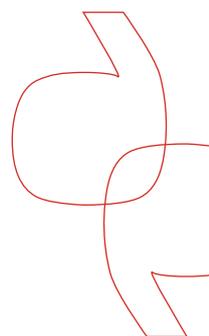
La loi (Article 1 - Loi n° 2008-496), définit une discrimination indirecte comme une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, (voir les critères dans la définition de discrimination directe ci-avant) un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Harcèlement sexuel

Est défini dans le Code du travail (Article L1153-1) par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Le Code du travail (Article L. 1153-5 alinéa 1) affirme également qu'il est de l'obligation de l'employeur de lutter contre le harcèlement sexuel : "L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner". On parle également de harcèlement si la victime est ciblée par plusieurs personnes, ce, même si chacune de ces personnes n'a commis qu'un agissement à son encontre. Ainsi, la notion de répétition n'est pas attachée à un individu. Enfin, Le Code du travail précise que lorsqu'un agissement sexiste est exprimé sous la contrainte ou la menace (pression grave), même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, il est automatiquement considéré comme du harcèlement sexuel.

Outrage sexiste

Selon le Code pénal (Article R625-8-3) un outrage sexiste est défini par le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit, porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Si une deuxième insulte et proférée, la qualification des faits relèvera du harcèlement sexuel. Par ailleurs, l'employeur est responsable de la sécurité de ses salarié-es même dans un cadre festif. En effet, selon la Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 19 octobre 2011, 09-72.672 : "Les propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées d'un salarié à l'égard de personnes avec lesquelles il est en contact en raison de son travail et intervenus en dehors du temps et/ou du lieu de travail ne relèvent pas de sa vie personnelle."



ANALYSE DES SITUATIONS

Situation 1

Une “petite blague” à la machine à café



QUALIFIER CETTE SITUATION

Selon la loi - Ceci est un agissement sexiste.

Aller + loin avec Cali et Gali - Cette “blague” repose à la fois sur la dévalorisation de l'intelligence des femmes mais également sur le stéréotype hétéronormé d'une femme. Celle-ci devrait nécessairement être mariée à un homme, et dépendante de celui-ci. Cette situation qui peut paraître anodine participe à créer un climat sexiste au sein de la structure, qui permettra et justifiera d'autres violences plus graves.

PRÉVENIR

- Sensibiliser les équipes au sexisme ordinaire en s'appuyant sur des exemples concrets.
- Favoriser l'utilisation d'un humour non-oppressif dans l'entreprise en implémentant des temps de cohésion.
- Adopter un protocole de prévention des violences sexistes et sexuelles connu de toutes.
- Avoir un protocole de signalement des violences connu de toutes et sécurisé pour les victimes.

Les erreurs à éviter :

- Ne rien dire
- Dire “c'est bon ca n'est qu'une blague”.

RÉAGIR

En tant que manager-se :

- Documenter l'incident pour garder une trace.
- Réagir en public pour condamner l'agissement.
- Nommer le comportement et rappeler qu'à partir de deux agissements sexistes, on parle de harcèlement sexuel.
- Appliquer les sanctions prévues en cas d'agissement sexiste

En tant que témoin :

- Ne pas rire.
- Possibilité de confronter la personne en lui demandant pourquoi il trouve cette blague drôle pour qu'il comprenne que sa blague est problématique.

L'INFO EN PLUS !

Depuis 2017, la Cours d'Appel d'Orléans a défini le «harcèlement sexuel d'ambiance». Ce terme est né pour caractériser les faits suivants : une femme travaillant pour un grand quotidien au service des sports a porté plainte contre «posters pornographiques [...] et blagues salaces» dans son environnement de travail.

En n'agissant pas, on légitime ce type de comportement et on banalise un climat sexiste. Le risque de basculer vers d'autres types de violences sexistes en est accru.

Situation 2

“Je cherche le manager-se”



QUALIFIER CETTE SITUATION

Selon la loi - Ceci est un agissement sexiste. Nous pouvons regretter que légalement rien ne permette d'affirmer le caractère raciste/islamophobe de l'agissement.

Aller + loin avec Cali et Gali - Cette situation pourrait être qualifiée d'agissement sexiste et raciste. En effet, l'auteur s'est laissé guidé par un préjugé raciste et sexiste qui voudrait qu'une personne en position de responsabilité soit un homme blanc. Il est également important de souligner le poids des représentations qui pèsent sur les femmes qui portent un voile : elles seraient soumises, dépendantes, exécutantes, etc... Elles subissent une forte islamophobie et font face à d'importantes discriminations.

PRÉVENIR

- S'assurer que les équipes soient formées sur les enjeux du sexisme en prenant en compte les violences sexistes qui s'appliquent spécifiquement aux femmes racisées.
- Favoriser une communication interne et externe inclusive qui représente les minorités de genre et les personnes racisées.
- S'assurer que tout le monde a les mêmes chances de promotion pour qu'il n'y ait pas qu'un modèle type de manager-se identifiable.
- Dans la même démarche, favoriser un recrutement inclusif notamment aux postes à responsabilité.

RÉAGIR

En tant que responsable hiérarchique de la victime :

- Documenter la situation.
- Réagir en public pour condamner l'agissement sexiste et raciste.
- Appliquer les mesures disciplinaires correspondant aux agissements sexistes.
- Proposer à la victime de prendre un rendez-vous pour discuter de la situation et évaluer ses besoins.
- Proposer à la victime un accompagnement et des ressources juridiques, psychologiques ainsi que des contacts d'associations en fonction des besoins qu'elle exprime.

En tant que témoin :

- Dans le cas où la victime réagit d'elle-même, la soutenir et l'accompagner dans ses démarches.

Dans tous les cas :

- Qualifier la situation de sexiste et de raciste auprès de la victime.
- Demander à la victime comment elle se sent et si elle a des besoins particuliers.
- Encourager la victime à remonter la situation aux responsables.
- Si la victime remonte la situation aux responsables, l'accompagner en tant que témoin.

Les erreurs à éviter :

- Minimiser la situation.
- Défendre l'auteur en affirmant qu'il n'a pas fait exprès.
- Ne rien faire.
- Identifier le caractère sexiste de la situation mais ne pas identifier son caractère raciste et vice-versa.

L'INFO EN PLUS !

L'étude «Pratique religieuse en entreprise : des salariées musulmanes s'expriment» de 2015 du cabinet InAgora montre que moins d'un employeur sur deux (42%) est ouvert au port du voile en entreprise.

En n'agissant pas, on légitime ce type de comportement et on banalise un climat sexiste. Le risque de basculer vers d'autres types de violences sexistes en est accru.

Situation 3

“Je peux pas te laisser porter ça”

Dans l'entrepôt d'un supermarché



Merci mais je peux m'en charger.



QUALIFIER CETTE SITUATION

Selon la loi - Ceci est un agissement sexiste.

Aller + loin avec Calli et Gali - Il s'agit ici d'un comportement qui crée un environnement humiliant pour la victime malgré le fait que cela soit couvert d'une apparente protection. On peut parler ici de sexisme bienveillant : c'est un comportement de protection ou de valorisation d'une femme, pour ses qualités ou ses caractéristiques soit-disant "naturelles".

PRÉVENIR

- S'assurer que les équipes soient formées sur les enjeux du sexisme et sur les comportements à adopter.
- Adopter un protocole de prévention des violences sexistes et sexuelles connu de toutes.
- Avoir un protocole de signalement des violences connu de toutes et sécurisé-e pour les victimes.

Les erreurs à éviter :

- Ne pas voir le problème.
- Surenchérir avec une remarque tout aussi sexiste pour "prendre sa défense" Exemple : "T'inquiète pas la petite, même si elle a des petits bras, elle en a."
- Réagir à la place de la victime alors qu'elle est en train de régler la situation elle-même.

RÉAGIR

En tant que manager-se :

- Documenter la situation.
- Convoquer l'auteur et lui appliquer les sanctions prévues en cas d'agissement sexistes.
- Proposer à la victime un accompagnement et des ressources juridiques, psychologiques ainsi que des contacts d'associations en fonction des besoins qu'elle exprime.

En tant que témoin :

- Dans le cas où la victime réagit d'elle-même, la soutenir et l'accompagner dans d'éventuelles démarches.
- Dans le cas où la victime ne réagit pas : réagir et expliquer à l'auteur qu'elle est tout aussi capable que lui d'effectuer la tâche en question et affirmer le caractère sexiste de sa proposition.

Dans tous les cas :

- Demander à la victime comment elle se sent face à cette situation et si elle a des besoins particuliers.
- Encourager la victime à remonter la situation aux responsables.
- Si la victime remonte la situation aux responsables, l'accompagner en tant que témoin.

En n'agissant pas, on légitime ce type de comportement et on banalise un climat sexiste. Le risque de basculer vers d'autres types de violences sexistes en est accru.

Situation 4

“On a pensé à toi pour le pot de départ”



QUALIFIER CETTE SITUATION

Selon la loi - Il s'agit d'une discrimination en raison du son genre et de l'appartenance à une prétendue race.

Aller + loin avec Cali et Gali - On peut dire que la personne est essentialisée. D'une part, cela donne à la victime une charge de travail supplémentaire non-rémunérée sans raison. D'autre part, cela perpétue des rôles genrés, dans lesquels les hommes détiennent les positions de pouvoir et de domination et les femmes jouent un rôle subalterne en ayant la responsabilité du bien-être de chacun-e. On doit également observer que la situation est autant raciste que sexiste. Cela passe par une assignation à faire la cuisine dans le cadre professionnel qui est d'autant plus forte pour les femmes racisées. Le fait que la responsable des Ressources Humaines (RH) soit une femme n'empêche pas nécessairement la perpétuation de ces rapports de domination.

PRÉVENIR

- Former les RH et les manager-se à l'identification des biais de genre en incluant les biais qui concernent spécifiquement les femmes racisées.
- Adopter des grilles d'évaluation "non-genrées".
- Évoquer les temps informels et l'organisation de ceux-ci, alterner la charge ou l'intégrer à la fiche de poste d'une personne. Éviter de "laisser faire" car cela pèsera toujours sur les mêmes personnes.

Les erreurs à éviter :

- Laisser faire la RH et normaliser la situation.
- Voir le caractère sexiste de la situation mais ne pas voir et nommer son caractère raciste.

RÉAGIR

En tant que manager-se témoin :

- Nommer la situation comme une discrimination sexiste et raciste.
- Afficher son désaccord sur les points suivants :
- la valorisation de la salariée comme "attentionnée" alors qu'elle est comptable et que des compétences liées à l'exercice du métier sont attendues.
- le fait de proposer une tâche qui n'a rien à voir avec son travail et la présenter comme une "récompense".
- S'excuser auprès de la victime et lui proposer de reporter l'entretien si elle le souhaite. Lors de la suite de l'entretien ou du prochain entretien, valoriser des compétences observables et liées au poste
- Signaler que le "repas pour le pot de départ" n'est pas du ressort de la victime et que si la direction y tient, elle prendra cette charge.
- Proposer à la victime un accompagnement juridique, psychologique et des ressources associatives.
- Enfin, documenter l'incident, mener une enquête sur la RH en lien avec la situation et appliquer les sanctions disciplinaires prévues en cas de discrimination sexiste et raciste. Lui proposer une formation à la lutte contre les discriminations.

L'INFO EN PLUS !

“Depuis la loi Egalité et Citoyenneté de janvier 2017, (Art. L. 1131-2.)-” dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employé-e-s chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans.”

En n'agissant pas, on légitime ce type de comportement et on banalise un climat sexiste. Le risque de basculer vers d'autres types de violences sexistes en est accru.

Situation 5

Le fournisseur ne propose pas de plus petite taille

Premier jour de travail



Eh la nouvelle ! Fais attention où tu mets les pieds !



Désolé, mais mon pantalon est trop grand. J'ai demandé une plus petite taille...



Ca va être compliqué. Le fournisseur ne propose pas de plus petite taille.



QUALIFIER CETTE SITUATION

Selon la loi - Il s'agit d'une discrimination indirecte. Le Code du travail affirme clairement cette obligation de proposer des équipements de protections adaptés à la morphologie (Article R4312-6 Code du travail) : " les équipements de protection individuelle doivent pouvoir s'adapter au mieux à la morphologie de l'utilisateur, par tout moyen approprié, tel que des systèmes de réglage et de fixation adéquats, ou une variété suffisante de tailles et pointures."

Aller + loin avec Cali et Gali - Les normes de genre influencent les standards de morphologie auxquels se conforme le fournisseur. D'apparence neutre, ces normes sont liées à un système d'oppressions dans lequel un humain moyen est un homme. On observe ici une situation révélatrice de comment ce système peut empêcher très concrètement l'exercice de la liberté d'activités des individus et entraver leur sécurité.

PRÉVENIR

- Sensibiliser les équipes au sexisme ordinaire.
- S'assurer que les équipes soient formées pour réagir aux situations sexistes lorsqu'ils en sont témoin.
- Adopter un protocole de prévention des violences sexistes et sexuelles connu de toutes.
- Avoir un protocole de signalement des violences connu de toutes et sécurisé.

RÉAGIR

En tant que manager-se :

- Comprendre son erreur et présenter ses excuses à la victime. Réparer l'erreur en achetant du matériel adapté au plus vite.
- Ne pas obliger le-a salarié-e à travailler tant qu'aucun matériel adapté n'est disponible pour garantir sa sécurité.

En tant que témoin :

- Remonter la situation aux responsables.
- Afficher son soutien à la victime.

Les erreurs à éviter :

- Agir comme si la situation ne posait pas de problème.
- S'arrêter à une réponse négative du fournisseur et ne pas essayer de trouver des solutions alternatives.

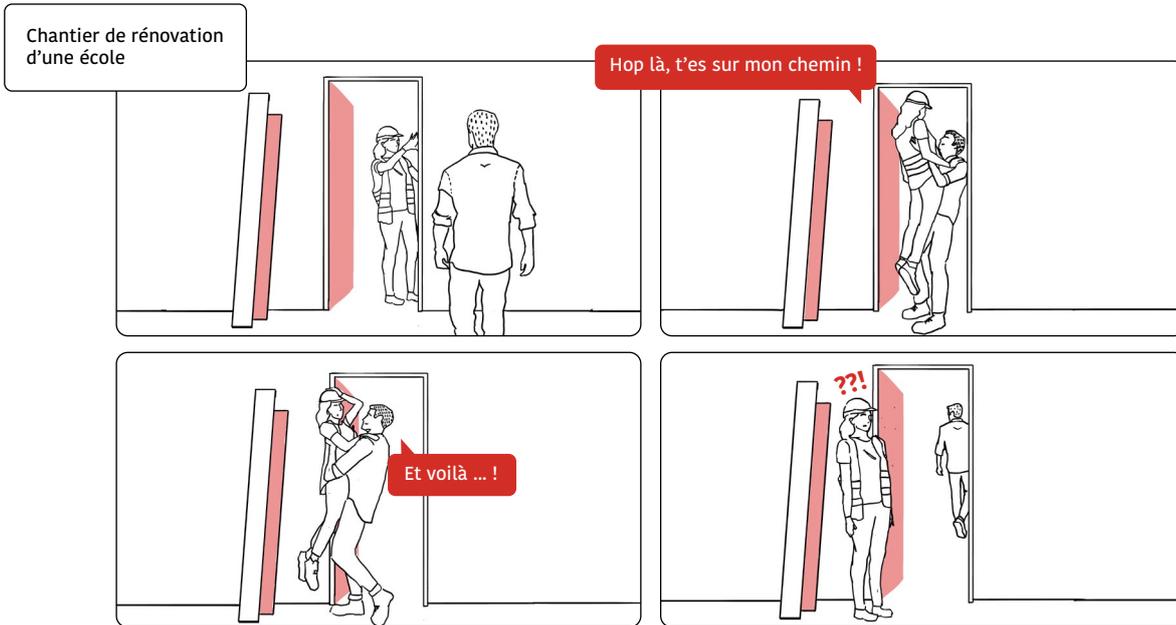
L'INFO EN PLUS !

La crise sanitaire et sociale liée au Covid-19 a mis en lumière le fait que les protections sanitaires individuelles, telles que les masques, avaient un design basé sur la norme (qui est masculine). Cela a obligé de nombreuses personnes à porter un masque trop grand, donc inconfortable et dont l'efficacité était très réduite.

En n'agissant pas, on légitime ce type de comportement et on banalise un climat sexiste. Le risque de basculer vers d'autres types de violences sexistes en est accru.

Situation 6

“Hop là, t’es sur mon chemin”



QUALIFIER CETTE SITUATION

Selon la loi - Ceci est un agissement sexiste.

Aller + loin avec Cali et Gali - On peut qualifier cet acte de contact physique non consenti. Dans ce contexte, il peut être reçu comme une humiliation et une infantilisation pour la victime. Il révèle une objectification (considérer comme un objet) des femmes de la part de l'auteur. Ici, l'auteur déplace un humain comme il déplacerait une caisse qui gêne son passage. Ce phénomène d'objectification a des conséquences dramatiques. Il peut justifier des actes violents comme celui décrit dans la situation mais également des violences sexuelles.

PRÉVENIR

- Sensibiliser les équipes au sexisme ordinaire.
- S'assurer que les équipes soient formées pour réagir aux situations sexistes lorsqu'ils en sont témoin.
- Adopter un protocole de prévention des violences sexistes et sexuelles connu de toutes.
- Avoir un protocole de signalement des violences connu de toutes et sécurisé.

Les erreurs à éviter :

- Ne rien dire
- Minimiser la situation ou en rigoler

RÉAGIR

En tant que manager-se :

- Documenter la situation.
- Réagir en public pour condamner l'agissement sexiste.
- Appliquer les mesures disciplinaires correspondant aux agissements sexistes.
- Proposer à la victime de prendre un rendez-vous pour discuter de la situation et évaluer ses besoins.
- Proposer à la victime un accompagnement et des ressources juridiques, psychologiques ainsi que des contacts d'associations en fonction des besoins qu'elle exprime.

En tant que témoin :

- Dans le cas où la victime réagit d'elle-même : la soutenir et l'accompagner dans d'éventuelles démarches.
- Dans le cas où la victime ne réagit pas : Réagir. Exemple de phrase : "Elle n'est ni un enfant, ni un meuble qu'on déplace. Si tu m'avais fait ça à moi, je me serais senti humilié". Donner une manière alternative de gérer la situation par la parole: "Tu aurais simplement pu dire excuse moi, j'ai besoin de passer".

Dans tous les cas :

- Demander à la victime si elle a des besoins particuliers.
- Encourager la victime à remonter la situation aux responsables et l'accompagner en tant que témoin.

L'INFO EN PLUS !

23 % des hommes de 25 à 34 ans pensent qu'il faut être violent pour se faire respecter selon le "Baromètre sexisme 2e édition" de l'institut Viavoix pour le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.

En n'agissant pas, on légitime ce type de comportement et on banalise un climat sexiste. Le risque de basculer vers d'autres types de violences sexistes en est accru.

Situation 7

Le “compliment” du matin



QUALIFIER CETTE SITUATION

Selon la loi - C'est une situation de harcèlement sexuel.

Aller + loin avec Cali et Gali - Les réflexions sur le physique participent de l'objectification des femmes dans les environnements de travail. Ici, les commentaires de l'auteur sont sexualisants et renvoient la victime à un statut d'objet sexuel. Ce mécanisme s'inscrit pleinement dans la pyramide des violences : banaliser l'objectification des femmes légitime le fait de les considérer moins compétentes dans leur travail, voire de les considérer responsables si elles sont victimes de violence. Ce comportement participe donc à alimenter la culture du viol autant qu'il en est la conséquence.

PRÉVENIR

- Former les équipes sur la lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)
- Adopter un protocole de prévention des violences sexistes et sexuelles connu de toutes.
- Avoir un protocole de signalement des violences connu de toutes et sécurisé-e.

Les erreurs à éviter :

- Considérer que les remarques sont des compliments.
- Voir qu'il y a un problème, mais ne pas le qualifier de harcèlement. Ex : "Ah il est vraiment relou celui là !".
- Faire de ce comportement un trait de caractère du coupable et ainsi le déresponsabiliser ex : " C'est Antoine il est comme ça, c'est sa personnalité"
- Le « slut shaming » : questionner le comportement de la victime afin de culpabiliser et de déresponsabiliser l'agresseur. Exemple: « Elle n'a qu'à pas venir en jupe, aussi »

RÉAGIR

En tant que manager-se :

- Enclencher une mise à pied provisoire de l'auteur afin de protéger les salariés-e-s d'autres agissements.
- Mener une enquête et documenter la situation.
- Appliquer les mesures disciplinaires en lien avec le harcèlement sexuel (licenciement pour faute grave possible).
- Proposer à la victime un accompagnement et des ressources juridiques, psychologiques ainsi que des contacts d'associations en fonction des besoins qu'elle exprime.

En tant que témoin :

- Dans le cas où la victime réagit d'elle-même, la soutenir et l'accompagner dans d'éventuelles démarches.
- Dans le cas où la victime ne réagit pas : interpellé l'auteur si vous considérez que ça ne vous met pas en situation de danger. Exemple de phrase : "Est-ce que tu sais que ce que tu fais c'est du harcèlement sexuel ?"

Dans tous les cas :

- Nommer la situation d'harcèlement sexuel auprès de la victime.
- Demander à la victime si elle a des besoins particuliers.
- Encourager la victime à remonter la situation aux responsables et l'accompagner en tant que témoin.
- Si elle ne souhaite pas témoigner, remonter la situation auprès de l'employeur et respectant l'anonymat de la victime.

En n'agissant pas, on légitime ce type de comportement et on banalise un climat sexiste. Le risque de basculer vers d'autres types de violences sexistes en est accru.

Situation 8

“Pour vous, je peux faire une exception”



QUALIFIER CETTE SITUATION

Selon la loi - C'est une situation de harcèlement sexuel.

Aller + loin avec Cali et Gali - Ici, la victime est en situation de grande vulnérabilité et a besoin d'un logement. Le conseiller est dans une position de domination. Il utilise cette position pour faire pression pour obtenir un acte sexuel. Dans le cadre professionnel, les violences sont aussi commises auprès des usager·ères et des client·es. Il faut également noter qu'il y a une large sur-représentation des personnes racisées parmi les personnes qui dépendent matériellement de l'aide des pouvoirs publics. Elles sont donc beaucoup plus exposées à ce type de violence.

PRÉVENIR

- Former les équipes sur la lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS).
- Lorsque votre structure accueille ou accompagne du public, former spécifiquement le personnel à l'accueil des minorités de genre.
- Se doter d'un protocole de prévention des violences connu de toutes et tous qui prennent en compte les violences subies par le public de la structure.
- Se doter d'un protocole de signalement des violences qui soit communiqué aussi bien auprès des salariés que des publics de la structure.

RÉAGIR

En tant que manager·se :

- Contacter au plus vite la victime pour la tenir informée de la prise en charge de la situation.
- Proposer à la victime un accompagnement juridique, psychologique ainsi que des ressources associatives en fonction de ses besoins.
- Enclencher une mise à pied provisoire de l'auteur afin de protéger les salarié·es et le public d'autres agissements.
- Mener une enquête.
- Appliquer les mesures disciplinaires en lien avec le harcèlement sexuel (licenciement pour faute grave possible)

En tant que témoin :

- Remonter la situation aux supérieurs.
- Enregistrer les propos si possible.
- Obtenir le nom de la personne à qui il parlait.

Les erreurs à éviter :

- Le « slut shaming » : questionner le comportement de la victime afin de culpabiliser et déresponsabiliser l'agresseur. Exemple: « si elle a pas raccroché c'est qu'elle était d'accord. ».
- Laisser passer cette situation grave, en banalisant l'idée que "les hommes ont des besoins".

L'INFO EN PLUS !

Être dans une situation administrative précaire peut amener une réelle peur de dénoncer les agressions sexuelles subies. France Terre d'Asile relève dans l'étude "Les violences à l'égard des femmes demandeuses d'asile et réfugiées en France" que c'est le cas des femmes migrantes en France. Elle montre également que cette situation les expose donc d'autant plus aux violences.

En n'agissant pas, on légitime ce type de comportement et on banalise un climat sexiste. Le risque de basculer vers d'autres types de violences sexistes en est accru.

Situation 9

Vous avez reçu un message à caractère sexuel

Dans l'Open Space



QUALIFIER CETTE SITUATION

Selon la loi - L'envoi de contenu à caractère sexuel non-consenti est considéré comme un agissement sexiste s'il est isolé.

Aller + loin avec Cali et Gali - C'est une violence sexuelle aggravée, qui place la victime dans une situation d'insécurité. Cette pratique appelée dickpick, qui vise à envoyer une photo de pénis par message, sans le consentement de son-sa destinataire, s'inscrit dans un schéma de domination sexiste. En effet, l'auteur de la violence s'impose par message dans la vie privée de la victime. S'instaure immédiatement un rapport oppressif, où elle subit la violence de la photo à caractère sexuel qui s'impose à sa vue. Ce comportement participe donc à alimenter la culture du viol. Comme l'agression est passé par un canal numérique, on parle également de cyber-harcèlement.

PRÉVENIR

Créer une culture de travail dans laquelle aucun-e employé-e ne pourrait se permettre un tel acte.

Cela passe par :

- Former les équipes sur la lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS).
- Adopter un protocole de prévention des violences sexistes et sexuelles connu de toutes.
- Avoir un protocole de signalement des violences connu et sécurisé.

RÉAGIR

En tant que manager-se :

- Demander à la victime ses besoins et lui proposer un accompagnement et des ressources sur le plan juridique, psychologique et associatif.
- Documenter l'agression.
- Enclencher une mise à pied provisoire de l'auteur afin de protéger les salarié-es et le public d'autres agissements.
- Mener une enquête.
- Appliquer les mesures disciplinaires en lien avec le harcèlement sexuel. Possibilité de licencier l'auteur pour faute grave.

En tant que témoin :

- Nommer l'acte auprès de la victime.
- Lui demander ses besoins et lui apporter son soutien.
- Encourager la victime à signaler l'acte auprès des supérieurs hiérarchiques.

Les erreurs à éviter

- Minimiser la situation.
- Remettre la faute sur la victime.
- Censurer la victime sous prétexte du caractère supposément intime de la photo. Ex : "Je ne veux pas savoir qui envoie une photo de son pénis à qui !"
- Le « slut shaming » : questionner le comportement de la victime afin de la culpabiliser. Exemple: "t'avais qu'à pas lui donner ton numéro"

L'INFO EN PLUS !

D'après une étude publiée dans *The Journal of Sex Research*, Un agresseur sur cinq considère que l'envoi de dickpic est «une façon normale de flirter» ou qu'«en envoyant suffisamment, quelqu'un finira par répondre favorablement»

En n'agissant pas, on légitime ce type de comportement et on banalise un climat sexiste. Le risque de basculer vers d'autres types de violences sexistes en est accru.

Situation 10

“T’es vraiment qu’une grosse s***** en fait !”

Lors d'une soirée d'entreprise



QUALIFIER CETTE SITUATION

Selon la loi - C'est un outrage sexiste. Par ailleurs, l'employeur est responsable de la sécurité de ses salarié·es même dans un cadre festif.

Aller + loin avec Cali et Gali - En plus de pouvoir créer une terreur chez la victime, ces insultes sont profondément sexistes et racistes. Elles culpabilisent et humilient les femmes en rapport avec une potentielle activité sexuelle, qui relève de leur vie privée. Dans notre société, l'injonction des femmes à la virginité est omniprésente et alimente un phénomène de contrôle social du corps. Tout comportement jugé comme "sexuel" est considéré comme une transgression et est donc réprimandé. Il n'est pas anodin que la femme insultée de " salope " et de " beurette " soit une femme racisée et perçu comme arabe. La fétichisation et la sexualisation des femmes arabes date de l'époque coloniale et est largement documentée. Ici, au sexisme s'ajoute un caractère raciste. On utilise le concept d'intersectionnalité pour analyser ce type d'oppressions à la croisée de plusieurs systèmes de domination.

PRÉVENIR

- Former les équipes sur la lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS).
- Y intégrer des points de vigilance concernant les temps « informels » ainsi que sur les violences qui peuvent être subies spécifiquement par les personnes racisées.
- Adopter un protocole de prévention des violences sexistes et sexuelles connu de toutes.
- Avoir un protocole de signalement des violences connu de toutes et sécurisé.
- Lors des soirées dans le cadre professionnel, nommer des responsables identifiables qui ont pour mission de porter une attention particulière à d'éventuels comportements oppressifs et d'être les interlocuteur·ices privilégié·es de potentielles victimes. Ces responsables resteront sobres durant la soirée.
- Sur le lieu de la soirée, afficher de la documentation de prévention des violences sexistes en soirée.

RÉAGIR

En tant que manager·se :

- Éloigner l'agresseur.
- Nommer la situation comme une violence raciste et sexiste.
- Prononcer une mise à pied conservatoire ; enjoignant la personne à quitter la soirée.
- Documenter l'agression.
- Mener une enquête.
- Appliquer les mesures disciplinaires en lien avec les outrages sexistes.
- Demander à la victime ses besoins et lui proposer un accompagnement et des ressources sur le plan juridique, psychologique et associatif.
- La recevoir le lendemain, à froid, pour l'informer de l'enquête en cours et récolter son témoignage.

En tant que témoin :

- Relever l'insulte et proposer à la victime de l'accompagner pour s'éloigner de l'agresseur.
- Remonter immédiatement la situation à la direction/ aux supérieurs

Les erreurs à éviter

- Minimiser l'incident. La victime n'est pas en sécurité suite à cette insulte, elle peut mener vers d'autres formes de violence. De plus, le caractère festif de l'évènement (présence potentielle d'alcool) augmente les risques de violence.
- Ne pas voir le caractère raciste de l'acte commis.

L'INFO EN PLUS !

Selon une étude menée par l'association Consentis plus de la moitié des femmes témoignent avoir déjà été victimes de violences sexuelles dans des lieux festifs.

En n'agissant pas, on légitime ce type de comportement et on banalise un climat sexiste. Le risque de basculer vers d'autres types de violences sexistes en est accru.

Situation 11

On va pas faire un scandale devant les enfants

Lors du dîner, en sortie scolaire



QUALIFIER CETTE SITUATION

Selon la loi - Il s'agit d'une agression sexuelle.

Aller + loin avec Cali et Gali - Cette agression sexuelle, commise en public, et notamment devant un public mineur, démontre l'aisance et l'impunité de l'agresseur. Il se sent légitime à agir de la sorte. Cette agression en public et devant les enfants participe d'autant plus à la transmission de la culture du viol (banalisation, romantisation et dérision des agressions sexuelles dans notre société).

PRÉVENIR

Si des employé-es se sentent suffisamment à l'aise pour agresser sexuellement des collègues, c'est probablement que le climat dans l'établissement est propice à un passage à l'acte.

Pour le prévenir, il faut absolument :

- Réagir systématiquement quand des violences moins "graves" ont été commises.
- Avoir une politique sur les violences sexistes connue de toutes.
- Former régulièrement tous les employé-es aux enjeux des violences sexistes.
- Avoir une procédure de signalement pour les victimes claire, sécurisée et connue de toutes.

Les erreurs à éviter :

- Banaliser la situation en utilisant des termes comme "mains baladeuses"
- Penser qu'il ne faut pas réagir devant les enfants parce qu'"il ne faut pas se contredire entre adultes devant les enfants". Au contraire, il est primordial de nommer l'agression sexuelle et la condamner devant les enfants.
- Penser que l'importance de respecter le taux d'encadrement empêche d'exclure l'animateur. Il est préférable d'adapter l'organisation ou de recruter une personne en urgence, plutôt que de conserver un agresseur dans l'équipe.

RÉAGIR

En tant que manager-se :

- Enclencher une mise à pied provisoire de l'auteur, enjoignant la personne à quitter le séjour, en attendant de prendre une décision (licenciement pour faute grave).
- Nommer la situation comme étant une agression sexuelle.
- S'enquérir des besoins de la victime. Si elle dit que ça va, ne pas surréagir mais apporter son soutien et condamner les propos de l'agresseur.
- La recevoir le lendemain, à froid, pour l'informer de l'enquête en cours et lui proposer un accompagnement et des ressources sur le plan juridique, psychologique et associatif.
- Ouvrir une cellule d'écoute pour toutes les participant-es du séjour afin de permettre un accueil de la parole des enfants ainsi que d'éventuels signalements d'autres violences sexistes et sexuelles.

En tant que témoin (collègue) :

- Soutenir la victime publiquement.
- Demander à la victime ses besoins et essayer d'y répondre.
- Remonter immédiatement la situation à la direction/ aux supérieurs.
- Condamner l'acte devant le public.

En n'agissant pas, on légitime ce type de comportement et on banalise un climat sexiste. Le risque de basculer vers d'autres types de violences sexistes en est accru.

Ressources

Situation 1 - Une “petite blague” à la machine à café

- Le jeu de société : [Moi c'est madame](#)
- Les humoristes [Tahnee](#), [Marine Baousson](#), [Rosa Bursztein](#), [Mahaut Drama](#), [Lou Trotignon](#), [Mamari](#), [Natacha Prudent](#)
- Podcast : “[Mêmes pas drôle: rire ensemble contre les discriminations sur internet](#)” - [Amphi 25](#)

Situation 2 - Je cherche le manager-se

- [Le CCIE Collectif contre l'islamophobie en europe](#)
- [Marie Dasylyva - Survivre au taf - Manuel d'autodéfense pour personnes minorisées](#)

Situation 3 - “Je peux pas te laisser porter ça”

- Compte instagram : [Les punchlinettes](#)
- Livre : [Guide de répartition anti-relou](#), [Marion Escot](#), [Laure Cozic](#)
- Centre de ressources : [Centre Hubertine Auclert](#)

Situation 4 - “On a pensé à toi pour le pot de départ”

- [Guide défenseur des droits - Pour un recrutement sans discriminations](#)
- La BD [Des princes pas si charmants](#), [Emma](#)

Situation 5 - Le fournisseur ne propose pas de plus petite taille

- Livre : [Le patriarcat des objets](#), [Rebekka Endler](#)
- Livre : [Invisible Woman](#), [Caroline Criado Perez](#)
- Analyse : [Personal protective equipment and women. Guidance for workplace representatives on ensuring it is a safe fit.](#)

Situation 6 - “Hop là, t’es sur mon chemin”

- [Le guide pratique MIKSOA, écrit en partenariat avec We are all builders pour faciliter la féminisation du BTP.](#)
- Les réseaux de femmes dans les métiers “dits masculins” comme [Les souterReines](#), [Elles bougent](#), [SocialBuilder](#)

Situation 7 - Le “compliment” du matin

- Coordonnées des associations locales et nationales disponibles pour accompagner les femmes et enfants victimes de violences faites par l'association Nous Toutes : [Lien vers la liste](#)
- Numéro vert ouvert 24/7 pour les femmes victimes de violences sexistes : [39 19](#) (Visio et traduction en langue des signes disponibles avec l'application Rogervoice sur smartphone)

Situation 8 - “Pour vous, je peux faire une exception”

[Le CIDFF pour un accompagnement et un accès au droit.](#)

Enquête “[Les défis rencontrés par les femmes réfugiées dans l'accès à l'enseignement supérieur en Île-de-France.](#)” - UniR

Situation 9 - Vous avez reçu un message caractère sexuel

- Compte instagram : [@no.dck.pic](#)
- Associations : [StopFisha](#),
- [Féministes contre le cyberharcèlement](#)

Situation 10 - “ T’es vraiment qu’une grosse s****, en fait”

- Le kit de prévention en milieu festif de l'association CONSENTIS - [Kit prévention](#)
- “Demander Angela” : pour lutter contre le harcèlement, de plus en plus de bars proposent aux victimes de violences sexistes et sexuelles un code : demander à parler à “Angela” à un-e membre du bar permet de l'informer qu'on est en danger et d'être immédiatement soutenue.

Situation 11 - On va pas faire un scandale devant les enfants

- [METOO ANIMATION](#)
- [3919](#)
- Pour en parler avec les enfants : [supports du Centre Hubertine Auclert](#)

Vous avez besoin de soutien pour :

Aborder le sujet du sexisme avec vos collègues ?

Responsabiliser les équipes dans la lutte contre le sexisme ?

Prévenir les comportements sexistes dans votre structure ?

Savoir réagir collectivement face à des violences sexistes ?

Contactez-nous pour organiser une formation !

Mail : contact@calietgali.fr

Site : www.calietgali.fr

Linkedin : [@calietgali](https://www.linkedin.com/company/calietgali)

[Cliquez-ici pour prendre un rendez-vous](#)



Notre approche	CALI ET GALI
Apports théoriques et pratiques	✓
Accessible à tous-tes	✓
Adaptée aux enjeux de votre métier	✓
Conçue et animée par des formateurs engagé-es	✓
Ludique et participative	✓