



Compte-rendu de l'atelier à distance du 27 novembre 2020

Seize personnes (13 femmes et 3 hommes) ont participé à cet atelier virtuel venant remplacer une rencontre initialement prévue à Lanester.

Le thème de la séance était « **Violences sexistes et sexuelles au travail : que peut-on faire ?** ». Dans le prolongement de deux séances précédentes sur le même thème (un atelier virtuel en juin et une rencontre à Lanester en octobre), il s'agissait de s'interroger sur ce qui est fait ou pourrait se faire dans nos organisations respectives pour agir concrètement contre les Violences sexistes et sexuelles au travail (VSST).

Après une présentation de chacun·e des participant·e·s, la première séquence a été consacrée à un rappel du cadre juridique entourant les VSST. Les participant·e·s disposent globalement d'une bonne connaissance de ces définitions, même si certaines nuances sont parfois moins évidentes à saisir (par exemple, la distinction entre « agissement » et « outrage » sexistes, le premier relevant exclusivement de la faute professionnelle, tandis que le second est également susceptible de constituer une infraction).

Dans un deuxième temps, nous avons travaillé à partir de trois situations (un groupe de quatre ou cinq personnes par situation).

Situation 1

Pendant un pot de départ, votre supérieur hiérarchique fait plusieurs blagues sexistes, presque tout le monde rit... mais vous remarquez que deux personnes sont en retrait, baissent les yeux, vous paraissent être gênées, voire mal à l'aise.

Qu'est-il possible de faire sur le moment et en amont du prochain pot de départ ?

Principaux éléments mis en avant :

Premier constat : une réaction est nécessaire. Les « blagues » sur les femmes sont aussi graves que les blagues « racistes » ; on doit avoir une « tolérance zéro » pour ce genre de propos.

Plusieurs manières de procéder peuvent être envisagées :

1. Une manière « frontale » : idéalement, il faut réagir sur le moment, mais ça peut être difficile selon le contexte.
2. Après :
 - Faire intervenir un tiers auprès de la personne concernée, de préférence un·e supérieur·e hiérarchique (N+2).
 - Aller vers les témoins ; en discuter entre collègues pour créer un groupe d'allié·e·s et faire bouger les lignes/les rapports de force à l'intérieur du collectif de travail.
 - Mobiliser les élu·e·s du CSE pour délégitimer ces pratiques et promouvoir des moyens

de changer la culture de l'organisation (par ex des formations).

3. En amont/de manière préventive :

- S'interroger sur l'ambiance dans le service ou dans l'équipe, sur le seuil de tolérance vis-à-vis de tels propos...
- Afficher l'engagement de la structure dans la lutte contre le sexisme, au sens propre (affiches sur les murs) et figuré (inscription dans les documents de référence : projet de structure, règlement intérieur, etc.).
- Mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de formation de l'équipe.

Situation 2

Une collègue de travail vous confie à la pause être victime de violences sexistes et sexuelles depuis quelques semaines de la part de son collègue de bureau...

Que faites-vous en tant que témoin ?

Principaux éléments mis en avant :

- Toujours partir du principe que ce qui est dit est vrai, ne pas mettre en doute la parole de la collègue au moment où elle se confie (une récente étude a montré que dans 95 % des situations la personne disait la vérité).
- Inviter la personne à s'exprimer dans un lieu extérieur, intime, sécurisant, confidentiel (par exemple, dans un café).
- Lui demander ce dont elle a besoin, si elle souhaite que l'on prévienne la hiérarchie ou pas.
- Lui indiquer qu'elle peut informer la direction des faits.
- Recueillir des informations circonstanciées auprès d'elle afin de comprendre les déterminants de la situation.
- Ne pas vouloir faire à sa place.

Une participante fait part de l'existence d'un outil en ligne permettant de conserver les preuves : « [mémo de vie](#) ». Il s'agit d'un cloud permettant de stocker de manière sécurisée des documents, un journal pour relater les faits au fur et à mesure qu'ils se produisent. On peut créer un compte en tant que victime ou témoin (ici [un reportage présentant l'outil](#)).

Un autre participant fait part de cette « [boîte à outils](#) » créée par l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT : association de référence en matière de lutte contre les VSST, selon une participante).

Situation 3

Vous êtes encadrant-e dans votre structure : une des salarié.es entre précipitamment dans votre bureau, en panique. Elle vous dit qu'un collègue d'un autre service a essayé de l'embrasser dans l'ascenseur.

Que faites-vous en tant qu'encadrant-e ?

Principaux éléments mis en avant :

- Comme dans la situation précédente, il s'agit d'être dans une posture d'écoute active et bienveillante, d'instaurer un climat de confiance et de non-jugement.
- Là encore, il faut noter précisément ce que relate la personne (cf. les outils cités plus haut).

- Par ailleurs, cette situation semble difficile à qualifier : peut-on parler d'agression ? Faut-il chercher à la caractériser de suite ou attendre ? Le temps du recueil n'est pas le temps de la qualification juridique, qui viendra dans un second temps et sera effectué par une personne compétente en la matière.
- L'encadrant·e se doit d'empêcher que la situation se réitère, ce qui passe par une mise à distance de la victime et de son agresseur présumé. Celui-ci peut être changé de poste ou de mission provisoirement, voire mis à pied.
- Enfin l'encadrant·e doit mener une enquête interne pour savoir si des faits similaires se sont déjà produits.

Dans un troisième temps, nous avons échangé autour de trois partage d'expérience :

Des campagnes d'affichage, notamment celle du Conseil départemental d'Ille-et-Vilaine. Une participante souligne à ce sujet qu'il existe une forte demande vis-à-vis supports d'information concernant les VSST (et plus largement les violences sexistes), comme elle a pu l'observer dans des petits commerces de son département. Elle rappelle que ce type de plaquettes ou d'affiches peuvent être facilement obtenues en s'adressant à la Déléguée départementale aux droits des femmes.

Audrey Demore témoigne de son rôle d'élue référente à l'égalité femmes/hommes au sein du Comité social et économique (CSE) de la coopérative Oxalis. Si la thématique de l'égalité F/H est portée de longue date dans la structure, la question des VSST apparaît plus récemment à partir d'incidents s'étant produits dans des lieux de convivialité ou des assemblées générales dans lesquels ont été tenus des propos sexistes.

La difficulté à faire reconnaître ce problème a révélé un besoin de sensibilisation et de formation auquel la coopérative a répondu par la mise en place de trois journées de formation obligatoires pour l'ensemble des membres des instances de gouvernance et de l'équipe salariée accompagnant les entrepreneur·e·s.

Un diagnostic « égalité » a également été réalisé, donnant lieu à un plan d'actions (renouvellement des formations, projet de guide pour des réunions non-sexistes).

Enfin, la thématique du sexisme au travail a été travaillée récemment à travers la réalisation d'un ouvrage « [Quand la naissance s'invite au travail](#) ».

Stéphanie Legal-Gorin a présenté les stages de responsabilisation pour auteurs de violences sexistes qu'elle réalise dans le département du Morbihan. Ces stages sont destinés à des auteurs de violences repérés par le Parquet pour lesquels ils interviennent en tant que condamnation ou alternatives aux poursuites. Ces stages réunissent très majoritairement des auteurs de violences dans le cadre conjugal, ce qui rend relativement difficile la prise en charge de la problématique des auteurs de violences au travail qui ne sont jamais plus d'un ou deux par stage. Dans ce contexte, ces auteurs sont moins enclins à reconnaître la gravité de leurs agissements.

Enfin de séance, un tour de table a fait ressortir l'intérêt des participant·e·s pour le sujet et l'animation de la rencontre :

- « Toujours très intéressants ces ateliers ! »
- « Merci à tou-te-s pour les échanges. Je craignais le format visio mais c'est resté très

interactif. »

- « Méthode, supports et outil (zoom) très adaptés pour un travail collectif. Bravo ! et Merci ! »
- « Je suis sans cesse avide de connaissances sur ce sujet et notamment sur les outils d'animation, pour alimenter les actions de formation et de sensibilisation pour lesquelles le CIDFF est sollicité. Merci bcp pour ces temps d'échange et de partage. »
- « Cette visio était bien menée. Et le travail en petit groupe que je ne connaissais pas. Mais j'ai l'impression que je décroche plus facilement qu'en présentiel par contre. Merci pour tout. »
- « Très enrichissant. Je repars avec un socle bien fourni d'informations sur le sujet. »
- « Très intéressant. A quand la prochaine session ? »

Isabelle Eon et Christophe Pecqueur