



Août 2019

Mouvement pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes

Etude de faisabilité d'un projet de sensibilisation à la lutte contre le sexisme au travail

Claire Stappaerts



MEFH ASBL Rue de la Peupleraie, 30 5310 Eghezée
Tél : 0473/53.69.03
mouvementegalite.femmeshommes@gmail.com
<https://www.m-egalitefemmeshommes.be>

Table des matières

INTRODUCTION	3
ANALYSE	6
1. CONTEXTUALISATION : LA CULTURE D'ENTREPRISE :	6
2. DES INEGALITES PERSISTANTES ENTRE FEMMES ET HOMMES AU TRAVAIL :	9
3. DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL ET RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE:	12
4. ETUDE DU GENRE DANS LES ORGANISATIONS :	13
5. ETUDE DU SEXISME AU TRAVAIL :	14
A) DEFINITIONS :	14
B) CONTEXTE JURIDIQUE :	16
C) QUELQUES CHIFFRES :	17
D) CONSÉQUENCES DU SEXISME AU TRAVAIL :	18
E) IMPLIQUER LES HOMMES ?	19
F) AVANTAGES A LA LUTTE CONTRE LE SEXISME AU TRAVAIL :	21
6. MOYENS ET OUTILS POUR LUTTER CONTRE LE SEXISME AU TRAVAIL :	22
CONCLUSION	27
BIBLIOGRAPHIE	29
ANNEXES	33
ANNEXE 1 : ENTRETIEN AVEC GAËLLE DEMEZ, PRÉSIDENTE NATIONALE DES FEMMES CSC, LE 19 MARS 2019 :	33
ANNEXE 2 : ENTRETIEN AVEC ISABELLA LENARDUZZI, FONDATRICE ET DIRECTRICE GÉNÉRALE DE JUMP, LE 20 MARS 2019 :	36

Introduction

« Le racisme scandalise. Le sexisme est considéré comme naturel, incurable et inévitable » (Benoîte Groult, 2008, citée par Grésy, 2017, p.38).

La présente étude est issue d'un mémoire réalisé dans le cadre du Master de spécialisation en études de genre que nous avons suivi. Au cours de celui-ci, nous avons été amenée à réaliser un stage dans l'ASBL Mouvement pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (MEFH). La Présidente de l'ASBL, Madame Donatienne Portugaels, nous a proposé de réfléchir et de travailler avec l'ASBL sur la problématique du sexisme au travail. En effet, le MEFH venait d'obtenir une subvention européenne pour un projet de lutte contre la violence basée sur le genre en entreprise. Et Mme Portugaels souhaitait établir un état de la situation et une recherche bibliographique en amont du projet.

Le sexisme en général, dans la rue et les transports, est régulièrement abordé et dénoncé ces derniers temps. Selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes¹ (2016), les principales victimes d'inégalités et de discriminations sont toujours les femmes, et ce malgré des droits égaux. Et cela est particulièrement flagrant dans la sphère du travail. L'IEFH (2016) observe d'ailleurs une importante augmentation du nombre de notifications pour harcèlement sexuel (multipliée par six en un an) et sexisme (augmentation de 28% en 2015) par rapport à l'année précédente. L'IEFH (2016) explique notamment ces chiffres par l'entrée en vigueur en 2014 de la loi contre le sexisme².

Selon l'enquête « Sexisme, bientôt fini ? » réalisée par Jump³ en 2016, le sexisme au travail est un frein important à l'égalité professionnelle et peut avoir un impact non négligeable sur la carrière et l'épanouissement des femmes qui le subissent. Malgré l'observation par l'IEFH d'une augmentation du nombre de plaintes, l'enquête de Jump met en avant que 81% des femmes n'ont jamais fait part de ces comportements à l'autorité concernée (Jump, 2016). Nous pourrions dès lors supposer que ce phénomène est largement sous-estimé par rapport aux effets énormes qu'il peut avoir sur la vie et le comportement des femmes.

¹ Dénommé IEFH dans ce travail.

² Loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public.

³ Jump est une « entreprise sociale européenne leader qui travaille avec les organisations et les personnes pour éliminer les inégalités entre les femmes et les hommes au travail, créer une économie durable et une société plus égalitaire » (Jump, 2016, p.3).

Nous sommes également dans le contexte post *#MeToo* que de Villeneuve (2019) présente comme ceci : « Il s'agissait de dénoncer, *via* la rumeur publique, l'impunité dans laquelle agissent des personnalités, dans le cadre circonscrit de la vie professionnelle, à la faveur de relations hiérarchiques disproportionnées » (p.43). Ce mouvement débute en octobre 2017 aux Etats-Unis quand des actrices dénoncent des agressions sexuelles ou viols dont elles ont été victimes à Hollywood. La parole se libère dans plusieurs secteurs et cela entraîne la chute d'un certain nombre de personnalités. Le mouvement arrive en France et des dizaines de milliers de femmes racontent leurs mauvaises expériences sur Twitter via les hashtags *#BalanceTonPorc* puis *#MeToo* (Marie, 2017).

L'attitude que nous avons adoptée lors de la réalisation de ce travail est une attitude féministe dans le sens où : « Le féminisme désigne une perspective politique reposant sur la conviction que les femmes subissent une injustice spécifique et systématique en tant que femmes, et qu'il est possible et nécessaire de redresser cette injustice par des luttes individuelles ou collectives » (Bereni, Chauvin, Jaunait & Revillard, 2012, p.17). Le phénomène du sexisme au travail sera abordé de cette manière et dans la continuité des événements cités ci-dessus.

Le présent travail a pour objectif d'étudier ce phénomène et d'analyser les outils et moyens dont pourraient disposer les entreprises pour lutter contre. Notre question de recherche est la suivante : quels sont les moyens envisageables pour contrer le sexisme au travail ? Faut-il améliorer le cadre législatif ? Faut-il faire des campagnes régionales ou fédérales, imposer des formations au sein des entreprises, répandre des outils, créer des plateformes, etc. ? Une hypothèse que nous pourrions formuler est que le sexisme au travail n'est pas indépendant du sexisme en général, que c'est un phénomène global à la société, et qu'il conviendrait dès lors de l'étudier de manière transversale et systémique. Nous tenterons de répondre à cette question dans cette analyse.

Le premier chapitre exposera le contexte dans lequel s'opère le sexisme en entreprise. Les inégalités entre hommes et femmes au travail seront abordées dans le deuxième chapitre. Les troisième et quatrième chapitres étudieront les organisations sous l'angle du genre et décriront les rapports sociaux en jeu dans la société. Le chapitre suivant sera consacré à l'étude du sexisme au travail : définitions, contexte juridique, données existantes, conséquences et avantages à la lutte contre le sexisme au travail. Enfin, le dernier chapitre proposera une réflexion sur différentes idées et propositions pour combattre le phénomène et répondre à la question de recherche.

Avant d'entamer l'analyse, nous souhaitons faire une remarque sur le caractère non exhaustif de ce travail. En effet, nous ne prétendons pas faire des généralités sur les entreprises car beaucoup de types d'entreprises existent, leurs tailles varient, le fait qu'elles soient publiques ou privées, etc. Ce travail présente une recherche théorique ainsi qu'une analyse personnelle à l'appui de lectures d'auteur·e·s. Nous ne pourrions pas être exhaustive non plus sur l'ensemble des outils existants sur le sujet. Nous en présenterons certains des plus explicites, et ce dans l'objectif de répondre au mieux à la question de recherche que nous nous sommes posée.

Analyse

1. Contextualisation : la culture d'entreprise :

Afin de comprendre la problématique dans son ensemble, il nous paraît judicieux d'aborder le contexte organisationnel des entreprises dans lequel le sexisme pourrait s'opérer ; ce que nous pouvons qualifier de « culture d'entreprise ». Ce terme a été utilisé par I. Lenarduzzi, interviewée lors du stage⁴. Cette dernière nous en a parlé pour contextualiser le sexisme au travail. En effet, il est difficile, selon elle, de reconnaître le sexisme en entreprise ainsi que de l'étudier car cela remet en cause un fonctionnement propre à chaque entreprise. Intéressons-nous à ce fonctionnement.

Définissons le terme de « culture d'entreprise ». Selon Belle (1991), l'entreprise est avant tout un monde d'hommes où ils peuvent entretenir leur supériorité sociale. La culture d'entreprise doit être intégrée, selon l'auteure, comme une dimension supplémentaire dans toute analyse organisationnelle. Belle présente la culture d'entreprise comme un concept-charnière qui permet de comprendre l'articulation du fonctionnement réel à l'imaginaire :

Si la culture est un système de représentations et de valeurs partagées, à des degrés divers, par les membres des l'entreprise, c'est parce qu'elle s'enracine d'abord dans son passé, que ce soit à travers son histoire, la personnalité de ses fondateurs ou de ses dirigeants successifs, autant d'éléments qui contribuent à créer des légendes, proposer des héros, fournir des modèles... Mais la stratégie, le projet dirait-on plus volontiers aujourd'hui, contribue également, en dessinant les contours de l'entreprise du futur, à son idéalisation. C'est à partir de là que ses membres adhèrent à une vision commune de ce qu'est leur entreprise dans son rôle économique et social, de la place qu'elle occupe par rapport à ses concurrents, vis-à-vis de ses clients, de son personnel (Belle, 1991, p.14).

La structure de l'entreprise est également importante car elle définit un mode de répartition du pouvoir. Ce système de représentations et de valeurs crée chez les membres de l'entreprise des « images de l'entreprise » qui détermineront le type d'investissement émotionnel de ses membres au travail (*Ibidem*).

L'observation de ces « images de l'entreprise » montre une répartition du pouvoir différente entre les femmes et les hommes. Falcoz (2017) nous donne les principaux « fondements » de l'homme au travail: bien gagner sa vie et être le principal pourvoyeur de revenus de la

⁴ Voir compte-rendu de l'interview en annexe 2.

famille, réussir sa carrière et la mettre en scène, être loyal envers la hiérarchie et les autres hommes, être reconnu par eux et disponible pour eux, faire partie du clan des hommes, faire preuve de virilité, éviter les émotions et ce qui peut faire penser au féminin.

Et la fabrique des hommes se fait entre hommes, entre des plus jeunes et des plus âgés :

club privés d'affaires et de sport, salons VIP lors de matchs de foot, loges maçonniques non mixtes, réseaux informels prompts à la cooptation, comités de carrière où l'on oublie d'inviter les femmes, trophées de grands patrons, sponsoring sportif, vestiaires unisexes et posters « osés » dans une usine... sont autant de lieux et de pratiques pour affirmer la domination spatiale et un certain « entre soi » qui nécessite d'exclure tout ce qui renvoie au soi-disant féminin, de près ou de loin (Falcoz, 2017, p.52).

de Villeneuve (2019) parle d'un climat social dominé par les références masculines qui peuvent être par exemple « de boire un verre, de tenir des conversations dites d'hommes après le travail et d'adopter les réticences propres aux sociétés angoissées par les relations entre les sexes : « ça ne se fait pas de proposer aux jeunes collaboratrices un verre après le travail, ça peut être mal interprété » » (p.50).

C'est la sociologue Joan Acker (1990) qui a initié la réflexion sur l'observation des organisations de travail fondées sur un modèle masculin (Bereni et al., 2012). Selon Acker (1990), les hommes sont presque toujours dans les positions les plus élevées des structures organisationnelles, et ce même avec l'introduction des nouvelles technologies qui sont plus contrôlées par les hommes. L'auteure décrit les images et symboles qui renforcent ce fonctionnement, notamment celle du top manager qui est une image de masculinité réussie et puissante. Une autre de ses observations se base sur les interactions entre femmes et hommes au travail où, selon plusieurs rapports, les hommes sont les acteurs, quand les femmes ont plutôt une position de support émotionnel (Acker, 1990).

Dans ce contexte, nous faisons le rapprochement avec le modèle de masculinité hégémonique, conceptualisé par la sociologue Raewyn Connell, qui désigne « le modèle de masculinité socialement et symboliquement en position dominante, à un moment donné et dans un contexte donné. Ce modèle se construit en opposition avec les femmes et le féminin mais aussi avec d'autres masculinités qui lui sont plus ou moins « subordonnées » » (Bereni et al., 2012, p.234).

De plus, les hommes peuvent faire passer des discours dévalorisant les métiers quand de nombreuses femmes y entrent, alors qu'eux peuvent devenir des héros en entrant dans des métiers dits féminins (Falcoz, 2017). Cependant, la dévalorisation n'est pas liée à la

féminisation pour Bereni et al. (2012) mais à d'autres facteurs. Les auteur·e·s donnent l'exemple de la perte de prestige de l'enseignement primaire et secondaire qui serait liée à la démocratisation scolaire et non à la féminisation de la profession.

Belle (1991) parle aussi de « cette différence que représente le fait d'être femme dans un monde avant tout défini et peuplé par des hommes » (p.8). Elle explique que, comme tout individu qui construit son identité à partir des caractéristiques culturelles de son environnement, les femmes, au sein d'une entreprise, doivent également faire face « à cette dimension supplémentaire que constitue le fait d'être femme dans un univers de travail où l'essentiel du pouvoir est détenu par des hommes » (*Ibidem*, p.10). « (...) Ainsi, les femmes, à partir de mécanismes d'identification propres, vont-elles construire leur identité professionnelle sur le fond d'une culture qui leur renverra une image plus ou moins valorisante de leur identité de femme » (*Ibid.*, p.15). Et si les femmes sont exclues du sommet de la hiérarchie, elles ont donc plus de mal à s'identifier à des modèles. Les valeurs masculines sont mises en avant, comme celles de l'agressivité et de la combativité dans le sens militaire, auxquelles les femmes s'identifient peu. La dominance masculine dans la culture d'entreprise entraîne une concurrence des cadres masculins et une limitation de carrière ressentie par les femmes cadres. Elles peuvent ressentir également une auto-limitation de carrière intériorisée face à une direction entièrement masculine, autocensure d'elles-mêmes qui fonctionnent par inhibition, voire par subordination. En d'autres mots, ce modèle « ne risque-t-il pas de renforcer chez les femmes, (...), la « soumission à la différence » plutôt que « la recherche d'une égalité » (Laufer, 1982, citée par Belle, 1991, p.38) ? Pour appuyer cela, Belle montre les résultats d'un questionnaire complété par 119 femmes cadres : 95% d'entre elles pensent qu'« il y a des postes, dans l'entreprise, qui sont difficilement confiés à des femmes », 90% que « les femmes progressent plus lentement que les hommes dans la hiérarchie » et 80% que « les femmes doivent travailler plus que les hommes pour démontrer leur compétence et réussir » (Belle, 1991, p.83). Les responsables hommes tiennent des propos opposés en parlant d'adéquation entre les qualités de la personne et les compétences requises pour le poste (*Ibidem*).

Tout cela montre « comment la culture d'entreprise (...) vient structurer les projets professionnels des femmes cadres » (*Ibid.*, p.36). Belle montre comment l'entreprise « intervient de manière déterminante dans le projet professionnel des femmes » (*Ibid.*, p.90), « comme si l'entreprise, de par sa culture et son fonctionnement, influençait non seulement le

projet professionnel, mais aussi le projet de vie plus général des femmes cadres » (*Ibid.*, p.91).

Belle donne l'exemple d'une entreprise où il y a beaucoup moins de hiérarchie dans l'organisation, ce qui est corrélatif à un fonctionnement plus égalitaire où les femmes peuvent réussir comme les hommes. Elle justifie cela par l'appartenance de l'entreprise à un groupe multinational où une attention plus grande est portée à éviter les discriminations. Les femmes de l'entreprise peuvent donc s'identifier à des modèles de femmes occupant des postes importants (Belle, 1991).

2. Des inégalités persistantes entre femmes et hommes au travail :

Comme les normes organisationnelles sont marquées par un biais masculin, comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent, elles peuvent constituer des sources de discriminations envers les femmes. Ces discriminations peuvent être directes et correspondre à une différence de traitement pour un motif prohibé par le droit, ou indirectes et désignant une pratique apparemment neutre mais ayant des conséquences systématiquement défavorables pour un groupe (Bereni et al., 2012).

Cette culture d'entreprise a des répercussions sur les femmes et leur carrière professionnelle depuis l'augmentation de leur présence depuis quelques décennies dans les entreprises⁵. Les entreprises, avec leurs solides traditions masculines, ont longtemps été réticentes à embaucher des femmes. Et malheureusement, les femmes employées l'étaient toujours dans des fonctions plus traditionnellement féminines comme les activités de gestion réservées aux femmes comme la gestion du personnel par exemple (Belle, 1991).

Bien que les choses aient évoluées depuis les 30 dernières années, en témoigne le taux d'activité des femmes qui ne cesse d'augmenter et le taux supérieur de réussite chez les femmes à la sortie des études, des inégalités criantes se maintiennent (Falcoz, 2017). Le chômage touche plus les femmes que les hommes. Beaucoup plus de femmes travaillent à temps partiel. En effet, ce sont toujours les mères qui font ce choix-là pour s'occuper de leurs

⁵ Schweitzer (2002), citée par Bereni et al. (2012), met en garde contre la représentation selon laquelle le travail des femmes serait un phénomène récent datant des années 1960. Elle affirme que les femmes ont toujours travaillé dans la sphère du travail marchand, même si cela était très sous-estimé dans les statistiques.

jeunes enfants. Le travail à temps partiel est aussi majoritairement imposé par les employeur-euse-s dans des secteurs tels que le commerce, le nettoyage et les services à la personne. En effet, il constitue une forme permanente de gestion de la main d'œuvre, mais est une source importante de sous-emploi et de pauvreté pour les femmes concernées (Bereni et al., 2012). Le choix des métiers reste également très stéréotypé, avec des secteurs qui restent très féminisés comme les métiers du care notamment (Falcoz, 2017). Ces métiers relatifs aux soins et à la prise en charge des enfants et adultes dépendants sont peu reconnus et donc peu rémunérés. Leur qualification est peu reconnue car perçue comme étant « naturelle » et dans la continuité du rôle associé aux femmes dans la sphère privée (Bereni et al., 2012).

L'inégalité la plus flagrante est l'écart de salaire entre les femmes et les hommes qui ne se résorbe que très lentement. L'écart salarial, tous secteurs confondus, et sur la base des revenus annuels, s'élève encore à 23% en Belgique (Casini & Sanchez-Mazas, 2014). Concernant l'égalité salariale, Belle (1991) mentionne que « les femmes, considérées comme personnel peu évolutif, sont donc moins payées, mais surtout cet écart de rémunération ne peut qu'avoir tendance à s'accroître » (p.63). Dès le début de leur carrière, les jeunes femmes sont déjà majoritaires dans la catégorie des bas revenus du travail. Et leurs salaires sont rapidement distancés par ceux des hommes (Gavray, 2018).

Falcoz (2017) parle également du phénomène du plafond de verre, qu'il définit comme « une forme de plafonnement de carrière propre aux femmes » (p.77). Ce phénomène excluant les femmes des formations et donc des promotions est encore très présent. Au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie, les femmes sont de moins en moins présentes et les postes de cadres et de dirigeants sont dès lors encore monopolisés par les hommes (Bereni et al., 2012). Les dimensions masculines sont toujours mises en avant au sein des entreprises qui restent avec « des cultures organisationnelles quasiment hostiles à l'idée de voir des femmes en position de pouvoir » (Falcoz, 2017, p.84).

Pour Falcoz (2017), il ne faut pas non plus négliger les effets de la maternité qui « continue à être l'enjeu majeur du décrochage salarial et de carrière pour les femmes » (p.85). En effet, ce sont les femmes qui subiront les plus grands inconvénients au retour sur le marché du travail (perte d'avantages salariaux, diminution de leurs responsabilités, stagnation de la carrière, etc.) alors que la paternité entraînera une évolution professionnelle souvent positive pour les hommes. La maternité et les stéréotypes qui l'accompagnent se heurtent à la valeur « disponibilité » mise en avant dans les cultures d'entreprises (Falcoz, 2017). En effet, dans

un monde où le présentéisme est une norme de l'excellence au travail, la maternité est vécue comme une « faute » (Grésy, 2017).

Ajouté à ces inégalités découlant de la culture d'entreprise, Falcoz (2017) craint une stagnation ou un retour en arrière. Il donne pour exemple la diminution du nombre de femmes dans les formations en sciences de l'ingénieur et techniques, observée entre 2010 et 2015 par le Gender Scan 2017 du cabinet Global Contact en France. Gavray (2018) le constate également et remarque même une recrudescence des « a priori » genrés sur les métiers. Elle cite les métiers physiques, les métiers techniques et du numérique comme restant largement pensés au masculin.

Cependant, Falcoz (2017) constate qu'il y a eu des acquis et des avancées réelles en termes d'égalité entre les femmes et les hommes au travail, mais que les budgets dégagés par les entreprises à ce sujet s'amenuisent et qu'une certaine routine s'installe. Il donne par exemple les résultats du baromètre Défis RH 2016 (ANDRH – Inergie pour *Entreprises & Carrières*) qui « indique que seulement 14% des DRH considèrent l'égalité femmes-hommes comme faisant partie de leurs priorités ; le sujet existe bien, banalisé et passé de mode, et il est trop souvent sorti de la liste des enjeux stratégiques » (p.20).

Pour pallier à ces inégalités et les réduire, certaines lois ont été mises en place comme notamment la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les conseils d'administration citée par I. Lenarduzzi. Cette loi visait à garantir une présence d'au moins un tiers de chaque sexe au sein des conseils d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale. Des conclusions montrent que la représentation des femmes a globalement progressé ces dernières années, mais est pour certaines entreprises encore loin de l'objectif légal d'un tiers. De plus, cette loi est valable pour les conseils d'administration mais pas pour les comités de direction où certaines entreprises publiques n'y ont aucunes femmes (IEFH, 2016) ! Une loi similaire entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2017 existe en France. Mais Falcoz (2017) estime que les résultats sont en demi-teinte : on observe une augmentation du nombre de femmes dans certaines entreprises alors que d'autres contournent la loi sans subir de sanctions si cette loi n'est pas respectée.

3. Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe⁶:

Nous l'avons vu, nous observons des différences de traitement entre les hommes et les femmes au travail. Selon Kergoat (citée par Sanchez-Mazas & Casini, 2005), « deux grands principes ont été identifiés pour rendre compte de l'« inégalité réelle » des femmes au travail : le *principe de séparation*, selon lequel « il y a des travaux d'homme et des travaux de femme », et le *principe de hiérarchie*, selon lequel « un travail d'homme vaut plus qu'un travail de femme » » (p.147). Le premier principe pose la division en termes horizontaux, comme le fait que certains métiers restent majoritairement des métiers de femmes (métiers du service par exemple) et d'autres des métiers d'hommes (métiers de la construction par exemple). Le second principe rend compte d'une division verticale où les travailleuses ont rarement accès aux postes de pouvoir (Sanchez-Mazas et al., 2005). C'est ce que Kergoat a appelé la division sexuelle du travail.

Héritier (1996), pour sa part, met en avant la présence d'une *valence différentielle des sexes* qui « exprime un rapport conceptuel orienté, sinon toujours hiérarchique, entre le masculin et le féminin, traduisible en termes de poids, de temporalité (antérieur/postérieur), de valeur » (p.24). Il y a donc une valeur différente entre les deux sexes et une dominance du principe masculin sur le principe féminin (Héritier, 2002 citée par Sanchez-Mazas et al., 2005).

Un rapport de pouvoir existe donc entre hommes et femmes car ils/elles ne se situent plus dans une relation de complémentarité fonctionnelle, mais dans un rapport de pouvoir, théorisé par Kergoat en termes de « rapport social de sexe ». Cela rajoute une dimension hiérarchique dans l'analyse de la division sexuelle du travail (Bereni et al., 2012). Delphy pour sa part analyse ce système comme ayant une base économique et le désigne sous le terme de patriarcat : « système de subordination des femmes qui consacre la domination du père sur les membres de la famille. (...) On doit au féminisme matérialiste une analyse détaillée du fonctionnement économique de ce système par lequel le père de famille exploite le travail – non rémunéré – de son épouse » (*Ibidem*, p.31). Godelier et Bourdieu ont quant à eux nommé « domination masculine » « les structures matérielles et symboliques de l'infériorisation des femmes par rapport aux hommes » (*Ibid.*, p.9).

⁶ Titre emprunté de l'article : Kergoat, D. (2000). *Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe* in Hirata H., Laborie F., Le Doaré H., Senotier D. (dir.), Dictionnaire critique du féminisme, Paris, PUF, 2000, p.37.

4. Etude du genre dans les organisations :

Appréhender les relations sociales entre les sexes comme un rapport de pouvoir est une des dimensions analytiques centrales des études sur le genre. Le genre désigne un rapport social et peut être défini comme « un système de bicatégorisation hiérarchisé entre les sexes (hommes/femmes) et entre les valeurs et représentations qui leur sont associées (masculin/féminin) » (Bereni et al., 2012, p.10). Et nous avons vu combien la culture d'entreprise est marquée par ces rapports de pouvoir.

Cependant, la sociologie des organisations a longtemps ignoré la dimension du genre. Selon Acker⁷ (citée par Angeloff & Laufer, 2007), c'est comme si les organisations du travail avaient un caractère bureaucratique désincarné et donc asexué dans l'imaginaire collectif, et qu'elles échappaient de ce fait à une structure de genre. Pour l'auteure, les organisations ont un rôle essentiel dans la définition et la reproduction des rapports de genre. En effet, comme nous l'avons développé plus haut, Acker (1990) observe à de nombreux niveaux l'importance du genre comme principe structurant et signifiant dans les organisations : division inégale du travail, de l'espace et des normes comportementales selon le genre, construction de symboles participant d'une hégémonie masculine, qui renforce ces inégalités. De plus, elle souligne que la sexualité est omniprésente dans les organisations qui ne sont pas des lieux désincarnés et asexués. En effet, le harcèlement sexuel constitue pour elle une composante de cette structure qui entretient la subordination des femmes⁸. Cette étude genrée des organisations serait une manière de réfléchir à des transformations structurelles afin de favoriser une réduction des inégalités (Bereni et al., 2012).

⁷ Dans son article : Acker, J. (1990). *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organization*. *Gender and Society*, vol.4, n°2, Juin, pp.139-158.

⁸ Joan Acker se base pour ce point sur les travaux de Catharine A. MacKinnon sur le harcèlement sexuel des femmes au travail.

5. Etude du sexisme au travail :

Nous pouvons donc constater que l'existence de la culture d'entreprise génère des inégalités entre les femmes et les hommes et discrimine les femmes dans leur vie professionnelle. Un des effets engendrés par cette culture masculine est la présence du sexisme. Ce phénomène est présent sous diverses formes. Ce chapitre étudie le sexisme au travail, ses définitions, le contexte juridique, un aperçu chiffré, ses conséquences, l'implication des hommes et les avantages à lutter contre ce phénomène.

a) Définitions :

Le **sexisme** peut être défini comme : « un ensemble de convictions relatives aux sexes et à la relation entre ceux-ci, dans lequel il existe un rapport hiérarchique jugé souhaitable entre les deux sexes ; un acte où une distinction injustifiée est faite entre les sexes, avec des conséquences défavorables pour un ou plusieurs membre-s de l'un des deux sexes » (Michielsen & Angioletti, 2009, p.28). Dans le deuxième sens de la définition, cet acte peut avoir des manifestations diverses et relever d'une sorte de continuum de violences, allant des formes les plus anodines (blagues, remarques, etc.) aux formes les plus graves (discriminations, violences, meurtres) (Jump, s.d.).

Falcoz (2017) nous rappelle la manière dont les comportements sexistes se construisent. En effet, il y a un processus psychosocial qui passe de catégories à stéréotypes, puis préjugés. Ce processus est une condition nécessaire pour que les agissements sexistes apparaissent sous forme d'opinion et/ou d'actes dans les relations sociales, même si ce n'est pas toujours conscient. Il ajoute que « toutes les personnes ayant des préjugés sexistes ne les verbalisent pas et ne les transforment pas en actes » (Falcoz, 2017, p.209).

Le sexisme est une notion récente, il a été utilisé pour la première fois en 1965 par une jeune enseignante de l'Université de Lancaster aux Etats-Unis, Pauline Leet, par analogie au terme de racisme. En effet, le sexisme comme le racisme se fondent sur un attribut physique visible pour attribuer à un individu des attitudes souvent dévalorisantes. Le terme de sexisme est aussi utilisé en France en 1973 dans la revue *Les temps modernes* fondée par Jean-Paul Sartre et Simone de Beauvoir, mais ne suscite pas l'engouement à l'époque. Il restera longtemps

inutilisé (Navarre, 2016). Il émergera sur la scène des politiques d'égalité en France seulement vers les années 2000 (Grésy, 2017).

Pour définir le phénomène du **sexisme au travail**, Grésy (2017) distingue une double entrée : le sexisme au sens large et le sexisme quotidien, appelé « sexisme ordinaire ».

Le **sexisme ordinaire** au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe (...) qui, bien qu'en apparence anodins ou de faible intensité, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de délégitimer les personnes, de les inférioriser, de les déstabiliser de façon insidieuse, voire bienveillante, au travail et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale (*Ibidem*, p.15).

Mais le sexisme au travail est difficile à appréhender car il est subjectif et évolutif. On peut voir un glissement de nos jours de l'hostilité manifeste à des formes plus ambivalentes (Navarre, 2016). Voici les différentes formes.

Le **sexisme hostile** peut être défini « comme une attitude explicitement négative envers les femmes qui sont considérées comme des manipulatrices aux idées féministes et agressives, usant de leur séduction pour mieux contrôler les hommes » (Glick & Fiske, 1996, cités par Sarlet & Dardenne, 2012, p.438). Les exemples de sexisme hostile sont le harcèlement sexuel, l'humour et les remarques sexistes ou encore les violences physiques. Ce sexisme « traditionnel » est associé au machisme et à la misogynie et constitue la forme la plus flagrante (Jump, s.d.).

Avec la prise de conscience des inégalités, le sexisme a muté et pris une forme plus camouflée et socialement admise. Les exemples sont les blagues et remarques sexistes sur le ton de l'humour, les considérations sexistes sur la maternité, etc. (*Ibidem*).

Une autre forme est le **sexisme bienveillant**. Les auteur-e-s le définissent « comme une attitude subjectivement positive, teintée de chevalerie, d'idéalisation et de condescendance envers les femmes, mais objectivement négative car maintenant celles-ci dans un rôle et un statut inférieur » (Dardenne, Delacollette, Grégoire & Lecocq, 2006, p.236). Il s'agit pour eux d'une forme particulièrement « insidieuse » de sexisme car il permettrait de maintenir les inégalités sociales entre les sexes. De plus, cette forme serait acceptée par les femmes grâce aux « avantages » directs (protection et adoration par exemple) que ce type de sexisme promet aux femmes. Les exemples sont les interpellations familiales ou paternalistes (« ma cocotte »), une certaine forme de galanterie, les explications biologiques des différences de comportement.

Enfin, Glick et Fiske (cités par Jump, s.d.) ont étudié l'articulation entre le sexisme hostile et le sexisme bienveillant. Ils ont nommé ça le **sexisme ambivalent**. En effet, les deux notions sont corrélées (si le sexisme hostile est élevé, le sexisme bienveillant le sera aussi) et sont complémentaires (le sexisme bienveillant récompense les femmes qui respectent les rôles alors que le sexisme hostile punit celles qui ne les respectent pas) (Jump, s.d.).

b) Contexte juridique :

Voici par ordre chronologique les différentes lois ayant traité la question en Belgique. Avant de s'attaquer aux propos et comportements relevant du sexisme, la Belgique a d'abord légiféré sur le harcèlement sexuel au travail et sur les discriminations (Jump, s.d.).

La Loi du 4 août 1996 définit et sanctionne le harcèlement sexuel au travail. Il s'agit de « tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (*Ibidem*, p.52). Cette loi encourage les entreprises à désigner une personne de confiance chez qui les victimes peuvent s'adresser. L'employeur est également obligé de mettre en place des procédures et structures internes permettant aux victimes de signaler du harcèlement sexuel.

La Loi anti-discrimination du 10 mai 2007 tend à « lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, interdit la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe » (*Ibidem*, p.53).

Vient ensuite la Loi du 28 février 2014 qui aborde les risques psychosociaux présents au travail de manière générale. Les risques psychosociaux au travail représentent « la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur-s subisse-nt un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger » (Michez, 2016, p.3). Cette nouvelle loi a pour objectif de protéger davantage les employé-e-s et de privilégier leur bien-être, notamment, grâce à une clarification plus détaillée de la législation, à la mise en place de

nouveaux instruments et à une sensibilisation plus poussée des acteurs de terrain (Michez, 2016).

En Belgique, depuis la Loi du 22 mai 2014, le sexisme est condamné pénalement : « tout geste ou comportement, qui méprise, gravement et publiquement, une personne en raison de son sexe, peut entraîner une comparution devant le tribunal, une peine de prison ou une amende » (Jump, 2016, p.13). La Belgique est le premier pays au niveau international à s'être doté d'une telle loi. Cette loi contre le sexisme couvre tous les espaces publics, y compris les lieux de travail et les réseaux sociaux. Cependant, selon Grésy (2017), cette loi ne permet pas de saisir les multiples formes de sexisme, notamment ordinaire, car la voie qui a été choisie est celle de la répression au niveau pénal, impliquant un élément intentionnel et une certaine gravité de l'acte.

c) Quelques chiffres :

En Belgique, selon l'enquête de Jump de 2016, plus de neuf femmes sur dix ont déjà été l'objet de comportements sexistes sur leur lieu de travail. Les types de comportements sexistes auxquels les femmes sont confrontées sont des blagues sexistes (83%), des remarques déplacées (71%), des insultes (24%), des sifflements (9%) mais aussi des agressions physiques (9%). Pour une femme sur deux, une promotion ne lui a pas été donnée à cause de son sexe. De plus, elles sont 80% à déclarer être confrontées au phénomène du « mansplaining » et « maninterrupting » où les hommes les interrompent et leur expliquent les choses avec condescendance en pensant qu'ils en savent plus. Plus de trois quarts des femmes ont déjà subi des remarques sur leur façon de s'habiller. Et un quart témoigne avoir déjà été victime de harcèlement ou d'agression physique (Jump, 2016).

Selon l'enquête de la centrale Alimentation et Services de la CSC sur les violences sexuelles envers les personnels de nettoyage et les aides familiales au travail, près d'une employée sur trois a un jour été victime de violences sexuelles au travail. « Chez 60% d'entre elles, il était question de violences verbales liées au sexe, allant d'une remarque sexuelle à des menaces sexuelles. 37% des femmes ayant subi de la violence parlent d'attouchements non désirés » (CSC Alimentation et Services, 2017, p.3).

D'autres données ont été récoltées en France avec l'enquête VIRAGE (*Violences et rapports de genre*, INED, 2015). Il en ressort notamment qu'une femme en emploi sur 40 a été confrontée au travail à une situation de harcèlement sexuel, une sur 100 à des « contacts imposés » sur l'année. Il ressort aussi que huit femmes sur dix ont subi des propos ou attitudes à caractère sexuel répétés (questions sur la vie privée, remarques salaces, mimes de gestes sexuels ou diffusion d'images pornographiques par exemple) qui les ont mises mal à l'aise, et que quatre femmes sur dix ont fait l'objet de propositions sexuelles insistantes malgré leur refus (MEFH, 2018).

Selon Grésy (2017), il est difficile de mesurer le sexisme ordinaire. L'auteure cite cependant deux enquêtes récentes du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle en France : l'une en 2013 portant sur le sexisme au travail menée auprès de 15 000 cadres salarié·e·s de neuf grandes entreprises françaises et l'autre de 2016 réalisée auprès de 10 000 salarié·e·s non cadres. Ces études montrent que le sexisme est massif dans les organisations de travail : « 80% des femmes cadres et 74% des femmes non cadres considèrent que, dans le monde du travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes ; 93% des femmes cadres jugent que ces attitudes peuvent amoindrir leur sentiment d'efficacité personnelle » (Enquête CSEP/LH2 2013 et CSEP/BVA 2016, citées par Grésy, 2017, p.15). De plus, le Ministère du Travail (2016) remarque que 63% des femmes victimes de sexisme n'ont pas réagi et n'ont rien dénoncé car elles pensaient que cela ne servirait à rien. Et lorsqu'elles décident d'en parler, 56% des femmes n'ont pas été écoutées et/ou crues. Le Ministère du Travail (2016) constate enfin que plus les entreprises combattent le sexisme, moins il y a de sexisme !

d) Conséquences du sexisme au travail :

Pour Falcoz (2017), il faut prendre conscience que le sexisme au travail est partout, comme une « sève empoisonnée qui alimente les injures et les violences commises envers les femmes » (p.207). Il ajoute que les hommes subissent aussi du sexisme, « mais dans sa très grande majorité, le sexisme s'adresse aux femmes, est émis plutôt par des hommes, et sert toujours à asseoir la suprématie du masculin sur le féminin » (*Ibidem*).

Les violences sexuelles et sexistes en entreprise sont donc un obstacle majeur à l'égalité professionnelle et ont un impact très important sur la santé physique et psychique des

femmes : dommages psychologiques, manque de sommeil, dépression, image corporelle négative, perte de confiance en soi, absence au travail, peur, adaptation du temps de travail et du moyen de se rendre au travail, etc. Le harcèlement sexuel au travail quant à lui entraîne des conséquences physiques, psychologiques, comportementales, sociales, professionnelles et économiques.

Falcoz (2017) nous dit qu'un lien peut être établi entre des situations de conflits relationnels et de discriminations subies et la santé des femmes au travail. Il recommande de mieux prendre en compte l'impact des discriminations, harcèlements et autres injures qu'elles subissent au travail sur leur santé, impact d'autant plus grave que ces discriminations durent et s'accumulent dans le temps (Falcoz, 2017).

Selon une étude réalisée par une équipe de l'Université de Liège, le sexisme bienveillant ne serait pas bénin du tout. Les chercheuses et le chercheur ont fourni la toute première preuve que le sexisme bienveillant a le pouvoir de pousser les femmes à intérioriser la meilleure justification de l'inégalité de genre: leur incompetence (Dumont, Sarlet & Dardenne, 2008).

Navarre (2016) cite des travaux récents qui mesurent les effets du sexisme au travail. Il s'agit d'une méta-analyse réalisée par Sojo et Wood à partir de 103 études de psychologie sociale dans différents pays. Cette analyse démontre les conséquences néfastes (stress, perte d'estime de soi, etc.) du sexisme sur la santé des femmes.

e) Impliquer les hommes ?

Dans une perspective de changement systémique des rôles sociaux de sexe et de remise en cause des privilèges, il est légitime de se demander si les hommes peuvent eux-aussi lutter contre le sexisme au travail. En effet, ils sont également victimes de sexisme s'ils ne correspondent pas à la norme de gagnant et ne font pas partie du « club ». D'autres par contre ont profité de ces stéréotypes pour arriver au poste qu'ils occupent.

Pour Falcoz (2017), il faut impliquer les hommes dans le combat, ce n'est pas juste le problème des femmes. Mais quel intérêt ont-ils à y participer ? Que vont-ils y gagner ? L'auteur mentionne que des stéréotypes pèsent aussi sur les hommes, avec en tête celui de la masculinité hégémonique à la tête des grandes organisations que nous avons développé en début de cette analyse (Falcoz, 2017).

Pour lui, travailler à plus d'égalité entre les femmes et les hommes est un moyen de remettre en cause le statu quo érigé par les hommes eux-mêmes et à leur profit. Mais encore faut-il que les hommes veuillent le remettre en cause et ne pas craindre de rejet de la part du groupe des hommes. Soit les hommes auraient tout à y perdre selon l'ouvrage de Patric Jean, « *Les hommes veulent-ils l'égalité ?* », cité par Falcoz, soit les hommes pourraient en tirer des avantages car « être favorable à l'égalité serait un moyen d'apparaître « moderne » et de trouver de nouveaux espaces de valorisation (...) » (Falcoz, 2017, p.54). Falcoz donne d'ailleurs l'exemple de réseaux d'hommes oeuvrant pour l'égalité comme les HappyMen⁹, ou encore le cabinet international Catalyst¹⁰.

L'approche de l'organisme international à but non lucratif Catalyst (Hariton, 2019) est de dire que le progrès pour les femmes est le progrès pour tous. Cet organisme fondé en 1962 collabore avec certains des plus puissants PDG et entreprises leaders du marché pour créer des lieux de travail adaptés aux femmes et aider les organisations à accélérer les avancées dans le domaine de l'égalité. Catalyst réalise des recherches et outils pratiques, mais également des conseils et expertises à destination des entreprises afin de les aider à construire des cultures inclusives et des programmes efficaces de réduction des inégalités, et ce avec la participation des hommes (Hariton, 2019). Selon une étude réalisée par le cabinet, le système de domination n'aurait pas que des avantages pour les hommes, mais entraînerait des coûts pour eux : pression par rapport au rôle social attendu de pourvoyeur de revenus pour la famille, surinvestissement au travail, compétition avec les autres hommes, burn-out et dépression, comportements à risque (Falcoz, 2017). La Présidente et CEO de Catalyst, Lorraine Hariton (2019) déclare : « Change is in the air. It's palpable. It's electric. This is the greatest opportunity to create positive progress for women so far this century, particularly in the corporate world. I entreat each of you to decide how you will help create workplaces that work for women in 2019. Because workplaces that work for women work for everyone » (Site Internet Catalyst).

⁹ « Happy Men Share More » est un réseau interentreprises à l'initiative des hommes qui œuvre pour une égalité professionnelle femmes-hommes. Leur devise est que les hommes qui partagent sont plus heureux, et que les hommes plus heureux partagent plus. Voir sur leur site Web <https://www.happymensharemore.com/>.

¹⁰ Voir leur site Web <https://www.catalyst.org/>.

f) Avantages à la lutte contre le sexisme au travail :

Pourquoi est-il fondamental de lutter contre le sexisme dans le monde du travail ? Les projets qui s'attaquent au sexisme et à la violence sexuelle en entreprise sont peu nombreux. Or le travail, et les revenus qu'ils procurent aux femmes, sont très importants pour leur indépendance financière et leur émancipation sociale. Et ces violences de genre entravent cet épanouissement au travail. Il est donc nécessaire et capital de poursuivre la lutte contre les violences basées sur le genre au travail (MEFH, 2018).

De son côté, Falcoz (2017) dans son ouvrage, met cependant en garde de ne pas tomber dans le piège qui lierait performance et féminisation. Il dénonce une vision stéréotypée intériorisée. Il dit d'abord que mixité ne veut pas dire égalité (exemple des hommes dans les métiers féminins qui accèdent plus vite aux postes à responsabilités). Ensuite, Falcoz (2017) se montre très critique par rapport aux études liant féminisation et performances financières dont il remet en cause le caractère scientifique et les raccourcis dommageables à des liens beaucoup plus complexes à établir. De plus, il met en garde contre une logique essentialiste qui pourrait alors voir le jour, où l'on justifierait l'engagement de femmes à des postes élevés pour leurs prétendues « qualités féminines ». « Ce n'est pas au nom d'une soi-disant complémentarité et différence des femmes par rapport aux hommes qu'il faudrait promouvoir les femmes, mais en raison d'une volonté d'égalité, d'une plus grande justice sociale et d'éthique (...) » (Falcoz, 2017, p.117). Falcoz (2017) complète son propos avançant qu'une réduction des discriminations dans l'emploi pourrait améliorer le PIB. Ce qu'il propose est très intéressant car il ne parle pas de ce que les femmes pourraient apporter en plus en tant que femmes (risque d'essentialisme) mais sur l'impact économique positif qu'aurait une réduction des inégalités : « les discriminations et inégalités que subissent les femmes sont source de sous utilisation du capital humain, de gâchis de compétence, de problèmes de santé liés aux harcèlements... qui finissent par peser sur l'économie. Les réduire libérerait donc une énergie créatrice en termes d'engagement, de productivité, de retour sur investissement du système éducatif... » (Falcoz, 2017, p.120).

6. Moyens et outils pour lutter contre le sexisme au travail :

Suite à cette analyse, nous allons exposer dans ce chapitre des moyens et outils existants pour lutter contre le sexisme au travail.

Comme premières réponses à notre question de recherche, nous présentons tout d'abord les observations effectuées suite aux entretiens réalisés au cours du stage. Lors de celui-ci, nous avons voulu recueillir l'avis de personnes travaillant dans le domaine afin d'étayer l'état de la situation. Pour cela, nous avons choisi de **rencontrer deux expertes du terrain** : Gaëlle Demez, responsable nationale des femmes CSC ainsi qu'Isabella Lenarduzzi, fondatrice et directrice générale de Jump. Nous les avons choisies parce que nous savions qu'elles avaient déjà toutes les deux travaillé sur la question du sexisme au travail, notamment au travers des enquêtes réalisées par leurs services : l'enquête de la CSC Alimentation et Services (2017) sur les violences sexuelles envers les nettoyeuses et les aides familiales au travail et l'enquête de Jump (2016) sur le sexisme. Les comptes-rendus des interviews se trouvent en annexe 1 pour celui de G. Demez et en annexe 2 pour celui d'I. Lenarduzzi.

Ce qu'il ressortait des entretiens est tout d'abord l'influence positive du mouvement *#MeToo*. En effet, les deux expertes reconnaissaient une amélioration, ou une augmentation de la prise de conscience depuis les événements de 2017. Cependant, I. Lenarduzzi déplorait un certain immobilisme de la situation en Belgique. L'aspect préventif n'est pas assez développé pour elle. Elle constatait une plus grande sensibilisation au sexisme en France et elle expliquait cela grâce à une volonté politique et à des Ministres des droits des femmes influentes et actives. Une seconde observation que nous avons pu faire est le fait que toutes les deux reconnaissaient qu'il y avait un manque de volonté réelle chez les employeur·euse·s à être actifs/actives sur le sujet. G. Demez pensait que l'action d'une entreprise sur la question du sexisme serait surtout en réponse à des problèmes survenus en son sein, et non avec une visée préventive. Pour I. Lenarduzzi, c'est aussi une question de motivation des personnes au top des entreprises. Mais elle reconnaissait que ce n'est pas facile pour l'entreprise car cela remet en cause son fonctionnement et les privilèges dont certain·e·s ont bénéficié. L'observation suivante portait sur les moyens de répondre au problème. Pour G. Demez, les moyens d'actions dépendent du public de l'entreprise et donc du type de medias à utiliser. En tant que Présidente nationale des Femmes CSC, elle rappelait aussi l'importance du rôle que peut avoir la/le délégué·e vis-à-vis des travailleur·euse·s. Pour I. Lenarduzzi, il est important

d'avancer, peu importe le moyen utilisé. Elle parlait de la nécessité du cadre législatif, mais cela n'est pas suffisant parce que certaines lois ne sont pas appliquées. Elle nous donnait aussi l'exemple d'une nouvelle loi votée en France le 1^{er} août 2018 qui oblige les entreprises à partir de 50 salarié·e·s d'agir contre les violences sexistes. Une obligation de formations sur le sujet devrait aussi être obligatoire selon elle en Belgique. En effet, le sexisme est pour elle un processus très large qu'elle appelle continuum et qui a des conséquences étendues pour les personnes qui le subissent. Elle nous citait pour terminer une étude réalisée chez Sodexo (2016) sur la performance de la mixité avec non seulement des résultats financiers positifs, mais aussi plus de satisfaction et de bonheur au travail pour les employé·e·s. G.Demez nous avait aussi montré des outils propres à la CSC, comme notamment la brochure « *Ma collègue subit des violences sexistes ou sexuelles : quel est mon rôle en tant que délégué·e ?* » (Femmes CSC, 2018) qui présente de manière très pratique le rôle et les actions que le/la délégué·e peut entreprendre lorsqu'il/elle est au courant de violences sexistes sur le lieu du travail.

Pour compléter ces observations issues des entretiens avec ces deux expertes, nous allons présenter d'autres solutions issues de sources bibliographiques. Cependant, nous ne pourrions pas être exhaustives dans le recensement de tous les exemples. Nous allons énumérer les réponses qui nous semblent les plus adaptées. Nous distinguerons les solutions qui peuvent être prises au sein des entreprises des politiques publiques. La lutte contre le sexisme au travail est considérée par Falcoz (2017) comme un sujet clé dans la course à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. La remise en cause du sexisme au travail ainsi qu'un travail de déconstruction des stéréotypes sont nécessaires à une plus grande mixité et une meilleure égalité (Falcoz, 2017).

Dans les entreprises :

Falcoz (2017) propose dans son livre des pistes mises en avant et expérimentées dans certaines entreprises : des campagnes de sensibilisation, des brochures d'information, des conférences, des formations spécifiques ainsi que des recherches qualitatives et quantitatives régulières, une mise en avant des hommes sensibles aux inégalités et au sexisme en tant que modèles, une meilleure rémunération du congé de paternité, favoriser l'organisation de réseaux de femmes reconnus et valorisés, mettre en place un système d'écoute et de traitement en interne (pour autant qu'il soit mis en avant par l'entreprise) permettant l'expression des salarié·e·s, publier le nom d'entreprises n'ayant pas voulu se rendre à une

formation gratuite sur l'égalité (comme l'a fait Marlène Schiappa, actuelle Secrétaire d'Etat à l'Egalité entre les femmes et les hommes en France).

Mais Falcoz dit que ces nouvelles pistes sont surtout l'apanage des grands groupes car elles nécessitent des investissements financiers non négligeables (Falcoz, 2017). Gavray (2018) donne l'exemple des filiales belges d'une entreprise pharmaceutique américaine qui veut offrir à ses travailleurs huit semaines de congé de paternité ou d'adoption. La maison-mère aux Etats-Unis déclare que oui, la mesure va coûter de l'argent. Cependant, la mesure est importante car elle pourra améliorer la santé des collaborateurs et avoir un retour bénéfique en matière de motivation et de créativité (Gavray, 2018).

Cependant, pour répondre à la problématique de départ, des mesures existent pour lutter plus spécifiquement contre le sexisme. Jump (2016) en propose cinq : les codes moraux ou éthique (outils les plus utilisés mais efficacité mitigée), les formations spécifiques à destination des employé·e·s, des mesures disciplinaires, un soutien psychologique, ainsi que des campagnes de sensibilisation. On peut aussi citer des enquêtes internes, l'implication de tous les partenaires (responsables RH, managers, salarié·e·s, syndicats), des projets pensés et conçus pour durer dans le temps et qui ne se résument pas à l'organisation d'une journée par an sur le thème du sexisme dans l'entreprise.

Selon Jump (2016), les directions doivent aussi et surtout avoir un message fort condamnant les remarques sexistes. En effet, les entreprises doivent reconnaître qu'elles sont aussi un lieu où s'exprime le sexisme et qu'elles ont des actions à mener pour lutter contre ce fléau. Selon Stamarski & Son Hing (2015), un moyen de réduire la discrimination fondée sur le sexe dans la prise de décisions et l'adoption de lois en matière de RH consiste à se concentrer directement sur la réduction des croyances sexistes hostiles et bienveillantes chez les décideurs de l'organisation. Généralement, cela se fera via une formation sur la diversité, comme un séminaire, un cours ou un atelier. Ces interventions en atelier sont efficaces pour réduire les niveaux de sexisme hostile des décideurs, mais moins sur le sexisme bienveillant (Stamarski et al., 2015).

Il est donc capital, pour la bonne prise en charge du problème, que l'employeur·e soit conscient·e des risques psychosociaux présents sur le lieu de travail et mette en place des mesures de prévention : conseiller en prévention, personne de confiance, procédure interne à l'entreprise, formations à destination des travailleur·euse·s, etc. (Michez, 2016).

Concernant la lutte contre le sexisme bienveillant, un moyen fructueux de contrer ses effets délétères serait d'agir sur la confiance qu'ont les femmes en leurs capacités à bien pouvoir réussir une tâche cognitive. Cela aiderait également à tendre vers une égalité véritable (Sarlet et al., 2012).

Au niveau de la société :

Selon Bereni et al. (2012), il faut prendre en considération le rôle de l'Etat dans la définition et la transformation des rapports de genre. Et une perspective qui suppose un changement radical dans la manière de réfléchir des responsables politiques est celle du Gender Mainstreaming :

Principe selon lequel l'égalité des sexes doit devenir une préoccupation de tous les responsables politiques, et pas seulement des instances spécifiquement chargées de cette question. Puisque toutes les politiques publiques ont une incidence sur les rapports de genre, il s'agit d'intégrer de façon systématique, dans l'élaboration des politiques, une analyse de leurs effets attendus du point de vue du genre (et notamment de leur impact différencié sur les femmes et les hommes) (Bereni et al., 2012, p.274).

La Belgique a d'ailleurs une loi en vigueur depuis le 12 janvier 2007 qui intègre la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales (Portugaels, 2016). Ce mode de fonctionnement prend appui sur une série de nouveaux instruments comme des statistiques sexuées, l'analyse des budgets au prisme du genre (Gender Budgeting), l'analyse d'impact des politiques, la formation des acteurs·trices, des manuels de « bonnes pratiques ». Cependant, sa mise en œuvre est difficile et dépendante de la volonté politique (Bereni et al., 2012).

Le soutien légal peut donc être un levier au changement, comme nous l'avons vu plus haut quand I. Lenarduzzi parlait de la nécessité d'un cadre législatif. Toutes les lois ne sont certes pas respectées (comme la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les conseils d'administration) ou difficilement applicable (comme la loi du 22 mai 2014 sur le sexisme). Cependant, elles pourraient débloquent en Belgique l'immobilisme dont parle I. Lenarduzzi, notamment, par exemple, par une obligation d'action, au sein de l'entreprise, sur le sexisme comme c'est le cas en France depuis le 1^{er} août 2018.

Nous devons viser un changement global de la société via des politiques publiques, qui favorisent une participation à parts égales des parents dans le soin aux enfants : allongement

du congé de paternité, promotion de la parentalité et des congés parentaux auprès des hommes, augmenter le nombre de places en crèche, protéger les femmes à leur retour de congé de maternité, etc. L'Etat doit aussi prendre des mesures pour lutter contre les stéréotypes en éduquant dès le plus jeune âge les garçons et les filles à l'égalité et au respect dû au corps. Il y a également peu de chance que la situation évolue tant que les femmes n'auront pas le même salaire que les hommes pour le même emploi (de Villeneuve, 2019). Il faut favoriser des politiques d'égalité, dont la lutte contre le sexisme fait partie, en lien avec l'amélioration de la santé au travail, la santé étant entendue comme état de bien-être physique, et psychique, lutter contre la précarité des femmes au travail notamment en luttant contre les temps partiels imposés.

Récemment, il y a eu le mouvement *#MeToo* expliqué dans l'introduction de ce travail. On peut dès lors se poser la question de l'impact qu'a pu avoir ce mouvement sur un tel système. Comme expliqué plus haut, une augmentation de la prise de conscience est constatée par nos expertes interviewées pendant notre stage. Selon Marie (2017), les plaintes déposées en gendarmerie en France en octobre 2017 ont augmenté de 30% par rapport à 2016. Mais selon de Villeneuve (2019), le mouvement n'a pas été utilisé comme tremplin pour oser une vraie réflexion politique sur l'exercice du pouvoir et la place de la violence dans la société. Selon elle, « il aurait pu et dû être relayé par les syndicats, être l'occasion d'une réflexion sur les relations hiérarchiques en entreprise » (de Villeneuve, 2019, p.43). L'auteure explique cet échec par la tradition française de la liberté d'expression qui a notamment protégé le chanteur Orelsan accusé d'inciter dans ses chansons à la violence envers les femmes mais aussi de créer et de perpétuer la dimension de genre. A cette dénonciation par les associations féministes du sexisme à l'œuvre dans les textes du chanteur, une procureure retient, entre autres, l'argument de la liberté de l'expression artistique (Husson, 2014). de Villeneuve (2019) explique aussi cet immobilisme avec la tradition de la galanterie, que l'on peut appeler aussi du sexisme bienveillant, et qui dissimule selon elle la violence des relations entre femmes et hommes et n'est qu'un aménagement de la domination masculine. Pour sortir de cela, l'auteure propose de passer à la civilité, qui consiste en une attention bienveillante à l'autre, quel qu'il soit, mais cela suppose une déconstruction du système dans lequel nous sommes (de Villeneuve, 2019).

Conclusion

Notre question de départ était la suivante : quels sont les moyens envisageables pour contrer le sexisme au travail ? Pour répondre à cette question, nous avons, dans un premier temps, étudié le fonctionnement de l'entreprise que l'on peut appeler « culture d'entreprise ». En effet, lutter contre le sexisme remet en cause ce fonctionnement. Nous avons ensuite vu que ce fonctionnement était différent pour les hommes et pour les femmes, et qu'il entraînait de nombreuses inégalités au travail. Ces inégalités entre femmes et hommes (rémunération, temps partiels, promotions, formations, etc.) sont encore trop nombreuses aujourd'hui.

Avec l'étude du genre appliquée aux organisations, nous avons vu qu'elles reproduisaient les rapports de pouvoir présents dans notre société. Il existe une relation universelle de pouvoir entre les femmes et les hommes, et le sexisme, sous des apparences multiples, ne fait que révéler cela (Grésy, 2017).

Nous avons ensuite vu que le sexisme est partout, et donc y compris au sein des entreprises. Notion récente, le sexisme au travail peut prendre différentes formes allant du sexisme bienveillant au sexisme hostile. Très répandu sur le lieu du travail, le sexisme a un impact très important sur la santé physique et psychique des femmes et est donc un obstacle majeur à l'égalité professionnelle.

Finalement, et pour répondre à notre question de départ, il apparaît que les moyens envisageables pour contrer le sexisme au travail ne peuvent être que transversaux. Il s'agit à la fois au sein des entreprises d'organiser des formations spécifiques, des campagnes de sensibilisation, de mettre en place une personne de confiance et une procédure interne, et ce avec l'implication de tous les partenaires ainsi qu'une position forte et engagée de la direction. Il s'agit également de viser un changement global de la société via des politiques publiques qui tendent à supprimer les inégalités entre femmes et hommes. Un cadre législatif fort est aussi nécessaire.

Le problème du sexisme au travail a été étudié avec une perspective féministe, c'est-à-dire avec une conviction que les femmes subissent des injustices en tant que femmes, comme celles du sexisme au travail notamment. Il est nécessaire de remettre en cause le fonctionnement de la société, de continuer à dénoncer ces injustices et à lutter ensemble pour les supprimer. Falcoz (2017) parle de la nécessité d'un dialogue intergénérationnel, entre

femmes et hommes, et à tous les niveaux pour imaginer une transformation des rôles et des organisations. Pour l'auteur, l'égalité au travail est une question de justice sociale et de réduction des coûts socio-économiques que représentent les inégalités dont les femmes souffrent (Falcoz, 2017).

Bibliographie

- Acker, J. (1990). *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organization*. *Gender and Society*, vol.4, n°2, Juin, pp.139-158.
- Angeloff, T. & Laufer, J. (2007). Genre et organisations. *Travail, genre et sociétés*, n° 17(1), 21-25. doi:10.3917/tgs.017.0021.
- Belle, F. (1991). *Etre femme et cadre*. Paris : L'Harmattan.
- Bereni, L., Chauvin, S., Jaunait, A. & Revillard, A. (2012). *Introduction aux études sur le genre*. Louvain-la-Neuve : De Boeck.
- Casini, A. & Sanchez-Mazas, M. (2014). *De la rareté des femmes au sommet de la hiérarchie professionnelle: un regard psychosocial à travers le plafond de verre*. In Pohl, S. & Klein, O. (Eds.). *Stéréotypes et Préjugés au Travail: Des processus aux conséquences* (pp. 193-210). Paris: L'Harmattan.
- CSC Alimentation et Services. (2017). *Enquête : violences sexuelles envers les nettoyeuses et les aides familiales au travail*. Document non publié.
- Dardenne, B., Delacollette, N., Grégoire, C. & Lecocq, D. (2006). Structure latente et validation de la version française de l'Ambivalent Sexism Inventory : l'échelle de sexisme ambivalent. *L'année psychologique*, 106, 235-264.
- de Villeneuve, C. (2019). #MeToo et la galanterie à la française. *Études*, mars(3), 43-54. En ligne <https://www.cairn.info/revue-etudes-2019-3-page-43.htm>.
- Dumont, M., Sarlet, M. & Dardenne, B. (2008). Be Too Kind to a Woman; She'll Feel Incompetent: Benevolent Sexism Shifts Self-construal and Autobiographical Memories Toward Incompetence. *Sex Roles* (2010) 62: 545. <https://doi.org/10.1007/s11199-008-9582-4>.
- Falcoz, C. (2017). *L'égalité femmes-hommes au travail. Perspectives pour une égalité réelle*. Caen : Editions EMS Management & Société.
- Femmes CSC. (2018). *Ma collègue subit des violences sexistes ou sexuelles : quel est mon rôle en tant que délégué-e ?* En ligne sur le site Web de la CSC <https://www.lacsc.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/5000-over-het-acv-a->

[propres-de-la-csc/5230-publicities-publications/5240-folders-en-brochures-brochures/5335-gender-equality-egalite%3%A9-hommes-femmes/violence-femmes-new-tcm187-443575.pdf?sfvrsn=45a8f736_2](https://www.csc.be/fr/propres-de-la-csc/5230-publicities-publications/5240-folders-en-brochures-brochures/5335-gender-equality-egalite%3%A9-hommes-femmes/violence-femmes-new-tcm187-443575.pdf?sfvrsn=45a8f736_2) .

Gavray, C. (2018). *Genre et travail*. Cours pour l'année académique 2017-2018. Document non publié, Université Catholique de Louvain, Louvain-la-Neuve.

Grésy, B. & Becker, M. (2015). *Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité*. En ligne <https://fr.slideshare.net/ParrainageEmploiMiPy/le-sexisme-dans-le-monde-du-travail>.

Grésy, B. (2017). *Le sexisme au travail, fin de la loi du silence ?* Paris : Belin / Humensis.

Hariton, L. (2019). *Catalyst. Workplaces that work for women*. En ligne <https://www.catalyst.org/> , consulté le 17 juillet 2019.

Héritier, F. (1996). *Masculin/Féminin. La pensée de la différence*. Paris : Odile Jacob.

Husson, A-C. (2014). Genre et violence verbale : l'exemple de « l'affaire Orelsan ». *Pratiques* [En ligne], 163-164 | 2014, mis en ligne le 31 décembre 2014, consulté le 13 janvier 2019. URL : <http://journals.openedition.org/pratiques/2315> ; DOI : 10.4000/pratiques.2315.

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (2016). *Les femmes restent les principales victimes de discriminations*. En ligne https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/cp_plaintes_03.05_0.pdf .

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (2016). *Second bilan de la Loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les conseils d'administration*. En ligne https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/98_-_second_bilan_de_la_loi_du_28_juillet_2011_relative_aux_quotas_de_genre_dans_les_conseils_dadministration.pdf .

Jump. (2016). *Sexisme, bientôt fini ?* En ligne http://stopausexisme.be/wp-content/uploads/2017/12/Full_Report-Sexisme-French_Englishweb.pdf .

Jump. (s.d.). *Libérez votre entreprise du sexisme*. En ligne <http://jump.eu.com/resources-toolboxes/free-company-sexism/> .

- Marie, L. (2017). *2017, un tournant dans la lutte contre le patriarcat ?* En ligne sur le site Web de Slate <http://www.slate.fr/story/153714/2017-lannee-ou-les-femmes-ont-dit-stop> .
- Michez, A. (2016). *Le harcèlement sexuel au travail*. En ligne sur le site Web des Femmes Prévoyantes Socialistes <http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2017/01/analyse2016-Harcelement-sexuel-au-travail.pdf>.
- Michielsens, M. & Angioletti, W. (2009). *Définition du concept de « sexism »*. En ligne sur le site Web de l'IEFH https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/28%20-%20Rapport%20D%C3%A9finition%20du%20concept%20de%20sexisme_FR.pdf .
- Ministère du Travail. (2016). *Dossier de presse. Agir contre le sexisme au travail*. En ligne https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dp_-_rapport_csep_.pdf .
- Mouvement pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, Psytel & Amazone. (2018). *MOOC Entreprise. Project description and implementation*. Document non publié.
- Navarre, M. (2016). Le sexisme au travail, de l'ombre à la lumière. *Sciences Humaines*, 280(4), 31-31. <https://www.cairn.info/magazine-sciences-humaines-2016-4-page-31.htm> .
- Portugaels D. (2016). *Gender Mainstreaming. Guide d'implantation au sein des communes*. Editeur responsable : Donatienne Portugaels, Eghezée, Juin 2016.
- Sanchez-Mazas, M. & Casini, A. (2005). *Egalité formelle et obstacles informels à l'ascension professionnelle : les femmes et l'effet « plafond de verre »*. Information sur les Sciences Sociales, SAGE Publications (Londres, Thousand Oaks, CA et New Delhi), 0539-0184. DOI: 10.1177/0539018405050464 Vol 44(1), pp. 141–173; 050464.
- Sarlet, M. & Dardenne, B. (2012). Le sexisme bienveillant comme processus de maintien des inégalités sociales entre les genres. *L'Année psychologique*, vol. 112(3), 435-463. doi:10.4074/S0003503312003053.
- Sodexo. (2016), *La mixité en entreprise source de performance!* Lien <https://fr.sodexo.com/home/actualites/notre-actualite/mixite.html> consulté le 15 avril 2019.

Stamarski, C.S. & Son Hing, L.S. (2015). Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Front. Psychol.* 6:1400. doi: 10.3389/fpsyg.2015.01400.

Stappaerts, C. (2019). *Etude de faisabilité d'un projet de sensibilisation à la lutte contre le sexisme au travail*. Année académique 2018-2019, UCLouvain.

Annexes

Annexe 1 : Entretien avec Gaëlle Demez, Présidente nationale des Femmes CSC, le 19 mars 2019 :

Le sexisme au travail : Questionnaire semi-structuré

Nom + Prénom : Demez Gaëlle

Fonction : Présidente nationale des Femmes CSC

Lieu de travail : CSC (Confédération des syndicats chrétiens), existe depuis plus de 125 ans, compte près de 1,6 million de membres.

1) Existe-t-il des statistiques propres à la CSC sur le sexisme au travail ? Et en fonction des différentes formes que peut prendre le sexisme ?

G. Demez nous parle de chiffres qui existent à la CSC Services publics. Les chiffres sont minimes mais cela existe bel et bien.

Elle nous explique ensuite comment a débuté la réflexion sur la thématique du sexisme au travail. Cette réflexion est partie de journées d'études organisées chaque année au mois d'août pour les déléguées. En effet, les Femmes CSC Namur ont voulu travailler sur la question. Ce travail a débouché sur la création d'une brochure (Femmes CSC, 2018) à destination des délégué·e·s, de la participation des Femmes CSC à la plateforme Mirabal (ensemble d'organisations belges qui se mobilisent contre les violences faites aux femmes¹¹), ainsi que de l'organisation d'une campagne en interne. Concernant cette campagne en interne, l'objectif était de réaliser une action de sensibilisation coup de poing : des phrases sexistes ont été placardées pendant deux jours dans les lieux que les travailleur·euse·s fréquentent. Certaines pancartes ont été arrachées, des inscriptions ont été rajoutées dessus. Au jour 3, la Secrétaire générale a envoyé un e-mail à tout le monde avec le message : « cela vous a choqué ? Nous aussi ». Puis le lendemain, un second e-mail a été envoyé avec les détails de la campagne comme le logo (voir ci-contre) créé pour la campagne, des bonnes pratiques et des outils. Il était par exemple proposé d'afficher le logo dans les salles de réunion, de le mettre dans le journal de manifestation, sur une carte qui peut être levée en réunion ou encore comme signature de mail. L'idée est un rappel permanent à l'esprit des travailleur·euse·s.



¹¹ <https://mirabalbelgium.org/>

Le logo vit bien en Wallonie, mais moins en Flandre. Il y a d'ailleurs eu quelques retours négatifs du côté flamand de la part d'hommes qui répondent qu'il y a aussi des hommes victimes. Mais il s'agit pour G. Demez d'un acte politique fort du fait que ce soit la Secrétaire générale qui se soit emparée de la question. Et cette question est audible maintenant depuis l'affaire #MeToo. Un responsable a même pris la parole à ce sujet lors d'un séminaire, dénonçant clairement le sexisme et son caractère inacceptable, et c'était la première fois que cela arrivait. Le pouvoir des affiches est également intéressant car les affiches montrent des situations quotidiennes en entreprise. Au niveau des syndicats européens, lors de chaque début de congrès, une personne est identifiée comme personne de contact en cas de violences de genre.

G. Demez nous parle également de l'existence d'une fiche de formation genre à destination des formateurs. Cette fiche a été actualisée avec le logo et la campagne. Mais il n'y a pas de procédure pour l'instant. G. Demez a demandé à la cellule égalité de travailler sur la question. Mais elle a l'impression que cette préoccupation est moins présente dans les autres syndicats.

2) Selon l'enquête « Sexisme, bientôt fini ? » réalisée par Jump en 2016, le sexisme au travail est un frein important à l'égalité professionnelle et peut avoir un impact non négligeable sur la carrière et l'épanouissement des femmes qui le subissent. Qu'en pensez-vous ?

G. Demez souligne le rôle énorme des syndicats car il y a des permanent·e·s présent·e·s presque dans chaque entreprise. Malheureusement, elles/ils ne sont pas toujours conscient·e·s des conséquences, comme par exemple en cas de violences conjugales. Et dans les procédures pour harcèlement qui sont introduites, seules 5 à 6% d'entre elles aboutissent.

3) Avez-vous vu une augmentation de la prise de conscience et/ou des faits rapportés depuis l'affaire « #Me too » ?

G. Demez précise qu'il y a une multitude de causes, mais elle pense qu'effectivement, il y a une augmentation de la prise de conscience car c'est plus audible maintenant et des mots ont été mis sur les comportements problématiques.

4) De quels outils disposent les entreprises pour lutter contre ?

G. Demez a entendu parler d'une campagne qui s'est déroulée chez BNP Paribas Fortis, diffusée sur leur intranet, qui dénonçait les comportements inacceptables, avec une insistance sur le rôle des témoins (« le silence nuit gravement à la santé »), la création d'un logo. Elle nous parle également de la campagne Sacha lors du Festival Esperanza avec un numéro d'appel en cas de problème, des points « safe » sur le festival.

5) Les entreprises sont-elles demandeuses de tels outils ?

Selon G. Demez, les demandes viennent surtout de gros problèmes qui se sont déroulés et où il aurait fallu « éteindre l'incendie ». Mais à part cela, elle ne sent pas de réelles volontés de la part des employeur·euse·s à être à la pointe de l'action dans le domaine.

6) Quels outils ont présenté des bons résultats et pour quelle(s) raison(s) ?

Pour G. Demez, cela dépend très fort du public de l'entreprise. Chez BNP Paribas Fortis, la campagne a fonctionné en intranet car les employé·e·s sont sur leur ordinateur toute la journée. Si le public visé est des caissier·ère·s, des travailleur·euse·s en titres service, etc., elles/ils ne vont jamais se connecter en rentrant du boulot. Elle nous signale qu'en Belgique, une personne sur dix est illettrée. G. Demez fait donc attention à garder le papier, les affiches, ou donner un gadget car cela fonctionne bien.

7) Selon vous, quel(s) serait (seraient) le(s) meilleur(s) manière(s) de lutter contre le sexisme en entreprise ? Charte au sein de l'entreprise ? Personne de confiance ? Campagne de prévention ? Formations à destination des employé·e·s ?

Voir autres réponses ci-dessus. Concernant la personne de confiance, G. Demez précise que cela dépend des entreprises, car la présence d'une personne de confiance n'est pas obligatoire. Et les délégué·e·s ont un rôle important d'information vis-à-vis des travailleur·euse·s.

Annexe 2 : Entretien avec Isabella Lenarduzzi, Fondatrice et Directrice générale de JUMP, le 20 mars 2019 :

Le sexisme au travail : Questionnaire semi-structuré

Nom + Prénom : Lenarduzzi Isabella

Fonction : Fondatrice et directrice générale de Jump

Lieu de travail : Jump est une entreprise sociale européenne qui travaille avec les organisations et les personnes pour éliminer les inégalités entre les femmes et les hommes au travail, créer une économie durable et une société plus égalitaire. Jump travaille avec les entreprises privées mais aussi avec les organismes publics.

Selon l'enquête « Sexisme, bientôt fini ? » réalisée par Jump en 2016, le sexisme au travail est un frein important à l'égalité professionnelle et peut avoir un impact non négligeable sur la carrière et l'épanouissement des femmes qui le subissent, que le coût du sexisme est considérable, que 94% des femmes y ont déjà été confrontées au travail... Comment se fait-il que seulement 18% des employeur-euse-s aient mis en place des actions de prévention ? Et comment se fait-il que les autres ne réagissent pas ?

I. Lenarduzzi signale qu'il s'agit de chiffres français, et qui ont d'ailleurs encore évolués grâce à *#MeToo*, mais qu'en Belgique, c'est beaucoup plus compliqué de parler de sexisme. En France, il y a une nouvelle loi datant d'août 2018¹² qui oblige les entreprises à faire des formations. La campagne que BNP Paribas Fortis a mis en place porte sur les comportements inacceptables mais pas sur le sexisme ! La loi sur le sexisme en Belgique protège les victimes mais ne comporte pas d'aspect préventif. La sensibilisation est beaucoup plus forte en France qu'en Belgique grâce à une volonté politique, et grâce aussi à des Ministres des droits des femmes influentes comme Najat Vallaud-Belkacem, Laurence Rossignol ou Marlène Schiappa notamment. L'égalité est au centre du débat politique, alors qu'en Belgique, c'est totalement absent du débat.

Avez-vous vu une augmentation de la prise de conscience, de la demande des employeur-euse-s et/ou des faits rapportés depuis l'affaire « #MeToo » ? Selon un sondage en France, 4 hommes sur 10 disent avoir changé leurs comportements au travail depuis cette affaire.

Oui, I. Lenarduzzi constate que la situation est meilleure depuis *#MeToo*. Mais en Belgique, personne ne contacte Jump pour faire des projets. Jump a eu un budget de la Région Bruxelloise pour faire le

¹² En France, loi du 1er août 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui inclut de nouvelles obligations pour les entreprises en matière d'égalité femmes-hommes (voir chapitre 5b dans ce travail).

guide « Libérez votre entreprise du sexisme »¹³ qui est distribué gratuitement. Mais il n'y a pas de budget en Belgique.

Quel a été l'élément déclencheur pour les entreprises qui ont mis en place un projet ou une campagne, comme BNP Paribas Fortis par exemple ?

La campagne a pu se mettre en place chez BNP Paribas Fortis car il y a eu une bonne opportunité avec la bonne personne, dans un bon contexte et en utilisant des bons termes (campagne sur les comportements inacceptables mais pas sur le sexisme !). Mais sinon, c'est difficile de reconnaître le sexisme en entreprise car cela remet en cause le système et la culture d'entreprise. Certain-e-s ont bénéficié de privilèges pour arriver à leur poste et donc ne veulent pas remettre en cause ce fonctionnement.

Selon vous, quel(s) serait (seraient) le(s) meilleur(s) manière(s) de lutter contre le sexisme en entreprise ? Charte au sein de l'entreprise ? Code de bonne conduite signé chaque année par les travailleur-euse-s ? Personne de confiance ? Campagne de prévention ? Affiches ? Formations à destination des employé-e-s ?

I. Lenarduzzi nous fait remarquer que le guide « Libérez votre entreprise du sexisme » de Jump est le seul à destination des tops managers. Il y a aussi l'importance de la loi, du message du haut, sinon les autorités sont complices. Mais une loi ne suffit pas. I. Lenarduzzi nous cite la Loi¹⁴ sur les quotas de femmes dans les conseils d'administration qui est très bien, mais qui n'est pas appliquée. A la suite du guide, une campagne d'affichage est prête pour sensibiliser. Peu importe les moyens utilisés, il faut avancer selon I. Lenarduzzi !

Quels éléments pourraient encourager et convaincre les employeur-euse-s à entreprendre des actions de prévention dans le domaine ?

Comme elle l'a dit plus haut, I. Lenarduzzi veut que le combat avance, peu importe les moyens utilisés. Elle trouve qu'il faudrait rendre cela obligatoire pour les dirigeant-e-s au sein des entreprises, sinon cela n'avancera pas, avec une obligation de suivre des formations de plusieurs jours sur le sujet.

I. Lenarduzzi nous décrit le sexisme au travail comme un continuum, comme un processus très large qui comprend aussi le fait d'adapter son ambition à ce que l'on voit et ce que l'on vit. Il y a un désinvestissement et un désengagement car si on ne correspond pas au top, on n'a pas envie de se battre.

I. Lenarduzzi nous parle de l'étude réalisée chez Sodexo sur la performance de la mixité (Sodexo, 2016) avec des résultats financiers positifs mais aussi plus de satisfaction et de bonheur au travail.

¹³ Guide disponible en ligne <http://jump.eu.com/resources-toolboxes/free-company-sexism/> .

¹⁴ Loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les conseils d'administration.

La question du sexisme au travail est un combat de chaque seconde pour son entreprise sociale et elle se bat pour trouver des budgets. Pour elle, le sexisme est pire dans le public que dans le privé. Car dans le privé, cela peut être mesurable en rentabilité si les employé·e·s sont plus heureux·ses. Dans le public, c'est bien pire.