PETIT MANUEL DU SEXISME EN ENTREPRISE

et comment le combattre

#balancetonstage

QUI SOMMES-NOUS ?

À l'origine de ce projet, trois étudiant.e.s de emlyon Business School : Agathe, Camille et Simon. Interpellé.e.s par le nombre d'étudiant.e.s de notre école ayant dû faire face à des situations de sexisme lors de leur stage en entreprise, nous avons décidé d'agir ! De là est née l'initiative : Balance ton stage.

Tous les chiffres et citations figurant dans ce manuel ont été recueillis au cours d'une enquête quantitative et qualitative auprès de 170 étudiant.e.s de emlyon Business School.

TABLE DES MATIÈRES

LE SEXISME, C'EST QUOI ? 3

I Définitions
II Déconstruire les idées reçues
III La pyramide du sexisme
IV L'environnement légal de l'entreprise

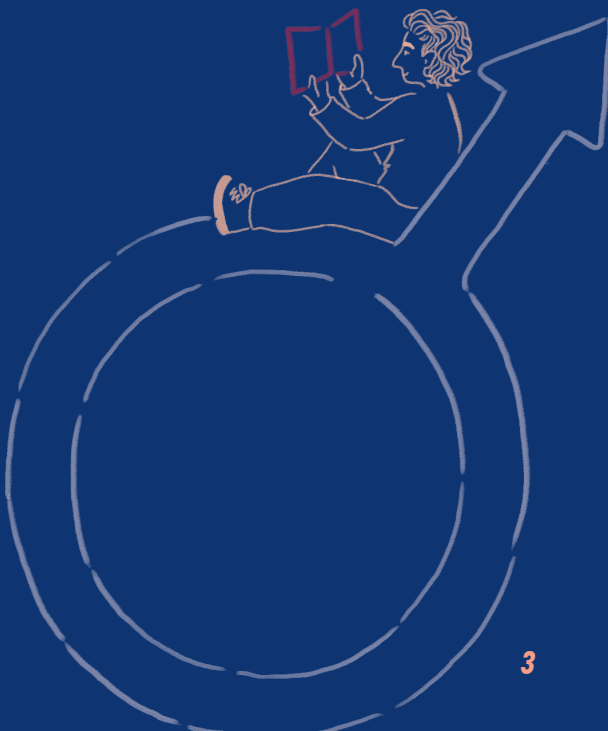
TON STAGE EN ENTREPRISE 15

I Le contexte d'entreprise peut favoriser les situations de sexisme
II J'ai été victime, vous pouvez l'être aussi
III J'ai été témoin, vous pouvez l'être aussi

SE FAIRE AIDER 51

I À qui je peux en parler ?
II Annuaire de contacts utiles
III Nos formations

LE SEXISME, C'EST QUOI ?



Le sexisme.

Il existe de nombreuses définitions, mais celle du Larousse est particulièrement claire : "***Attitude discriminatoire fondée sur le sexe***". Le sexisme est donc une attitude. Pour être rigoureux, regardons la définition d'attitude : "***comportement qui correspond à une disposition psychologique***". Ainsi, le sexisme est une correspondance entre des actes et des dispositions mentales, tous deux discriminatoires, se fondant sur le sexe. Généralement, les femmes sont les plus touchées, mais les hommes aussi peuvent en être victimes.

Le sexisme se manifeste sous des formes variées, plus ou moins explicites. Sont considérés comme sexistes certains actes physiques (attouchements, viols, féminicides etc.), certains actes verbaux (sifflements, insultes à caractère sexuel etc.) et certaines normes sociales (devoir être viril pour les hommes, être tempérée pour les femmes etc.).

Agresseur, victime, témoin.

Dans la suite du manuel, nous appellerons "***agresseur***" la personne, femme ou homme, à l'origine de la situation de sexisme. Nous appellerons "***victime***" la personne qui subit cette situation. Les victimes sont exclusivement des étudiant.e.s d'emlyon business school. Nous appellerons "***témoin***" toute personne ayant assisté de près ou de loin à la situation, ou toute personne en étant informée.
Parfois, on pense que le mot victime est trop extrême et donc injustifié. Pourtant, c'est le mot approprié pour décrire toute personne qui subit une situation sexiste. Bien que ce mot puisse sembler péjoratif, pouvant mener à la honte ou à la peur d'être catalogué, il faut parvenir à dédramatiser ce terme.

De plus, un agresseur n'est pas forcément un pervers narcissique ou un tueur en série. Il n'y a pas de profil type, cela peut être n'importe qui.

DÉCONSTRUIRE LES IDÉES REÇUES

1. Le sexisme ne touche que les femmes.

"Le sexisme, c'est avoir un comportement différent envers les femmes."
"Défavoriser, rabaisser. Pour moi, le sexisme «inversé» n'existe pas et n'est dirigé que vers les femmes."

Nombre d'étudiants pensent que le sexisme ne concerne et ne touche que les femmes. Pourtant, le sexisme, c'est tous les préjugés, les clichés que l'on a sur les hommes et les femmes, qui influent sur notre jugement et notre comportement, pouvant mener à des paroles et des actes condamnables. Il existe aussi bien des préjugés et des clichés sur les hommes que sur les femmes. Ainsi, le sexisme est aussi une affaire d'hommes. Par exemple, on va attendre d'un homme qu'il soit fort physiquement et psychologiquement, qu'il s'affirme. Mais certains hommes ne correspondent pas à cette norme et/ou ne veulent pas y correspondre.

En revanche ce qui est vrai, c'est que les femmes sont différemment touchées par le sexisme que les hommes. Plus souvent, plus durement. Car ce sexisme, ces préjugés, se recoupent avec un contexte culturel, sociologique et historique qui a toujours mis les femmes en situation d'infériorité par rapport aux hommes, laissant ainsi la place à des comportements et paroles déplacés et souvent banalisés car intériorisés par la femme, et l'homme.

Le sexisme possède une définition claire et précise. Pourtant, de nombreuses idées reçues existent toujours à propos de ce terme. Déconstruisons-les ensemble.

Toutes les citations que nous corrigeons ci-dessous nous ont été données par des étudiant.e.s d'emlyon Business School.

2. La violence verbale comme unique manifestation du sexisme.

"Le sexisme, c'est recevoir des propos inadaptés et blessants voire humiliants en lien avec ton sexe et/ou genre.»

Les propos inadaptés et blessants (blagues, stéréotypes, remarques, sous-entendus) sont des manifestations du sexisme. Mais n'oubliez pas que le sexisme peut se manifester de bien d'autres manières, sous la forme d'actes aussi, tels que les discriminations et les violences physiques !

3. Le sexisme, c'est se sentir inférieur.e à l'autre sexe.

"Le sexisme, c'est lorsque pour des raisons dues à la nature de son sexe, on se sent inférieur à une personne d'un autre sexe".

Une chose est vraie, les préjugés sexistes sont intériorisés par les personnes dès leur enfance, pouvant mener à la justification de certaines situations qui leur arrivent ou de comportements auxquels elles sont confrontées. Par exemple, nombre de femmes ne négocient pas leur salaire, tandis que les hommes le font plus. De la même manière, une femme va souvent moins insister pour avoir une augmentation qu'un homme. Cependant, si la femme se sent inférieure à une personne d'un autre sexe, ce n'est pas pour des raisons "naturelles" comme le stipule la définition ci-dessus, mais bien à cause de mécanismes socio-historico-culturels. Et cette intériorisation peut être violente car elle est subie (elle n'est pas effectuée de manière consciente).
Enfin, si le sexisme peut être intériorisé, c'est souvent une personne tiers qui met la victime face à un acte ou une parole sexiste.

4. Le sexisme, c'est quand un homme exerce une autorité naturelle sur une femme.

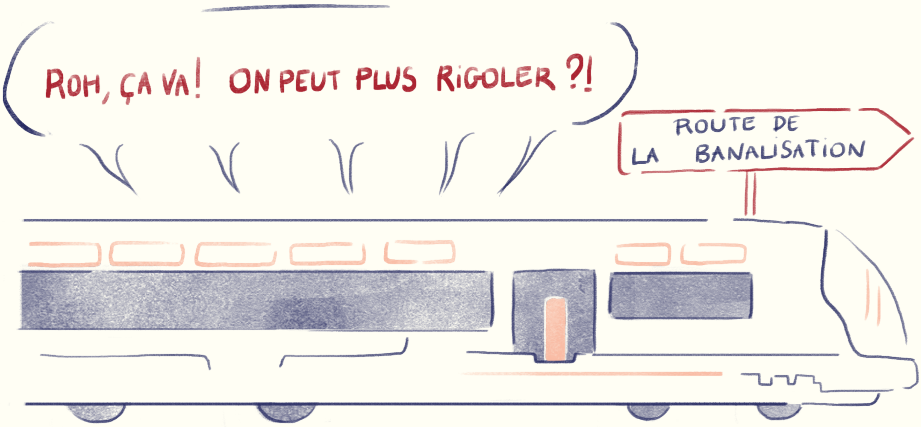
" Le sexisme, c'est lorsqu'un homme exerce ou fait valoir une autorité héritée du passé ou innée sur une femme."

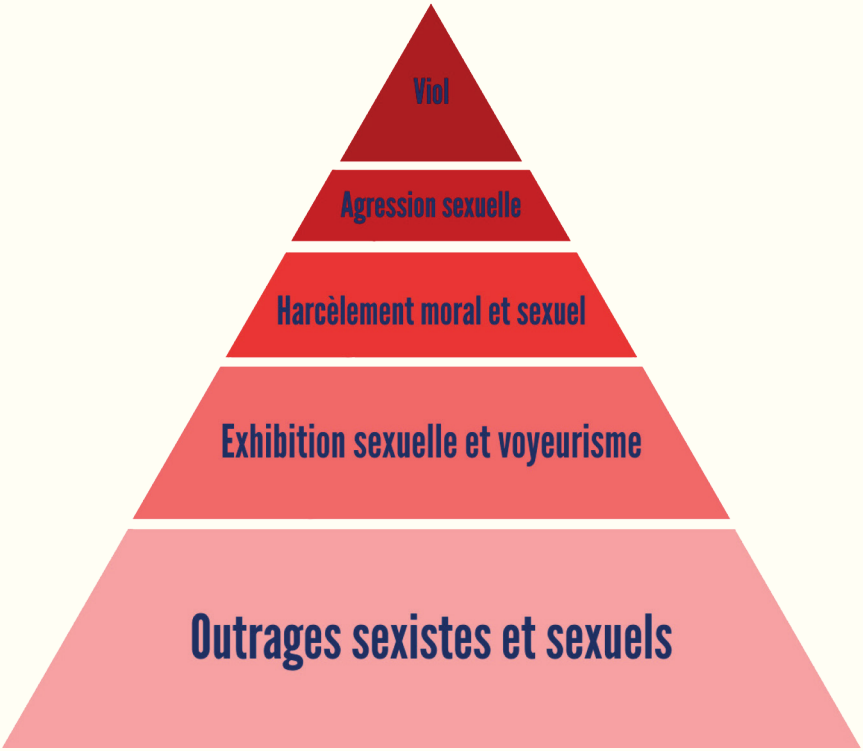
Absolument pas ! Le sexisme, ce n'est pas exercer une autorité innée sur une femme ! Certes, il arrive qu'un homme tente d'exercer son autorité sur une femme sans aucune raison, ou juste parce qu'elle est une femme : c'est alors un agissement sexiste. Cependant, rappelons qu'aucun homme n'a reçu d'autorité innée sur aucune femme.

LA PYRAMIDE DU SEXISME

Une simple blague sexiste n'est jamais anodine. Si certains diront que nous ne pouvons plus rire de rien, gardons à l'esprit que ce sont précisément ces remarques et ces comportements, a priori innocents, qui entretiennent, banalisent et excusent trop souvent les actes les plus graves. Ainsi, si nous pouvons rire de beaucoup de choses, faisons appel à notre intelligence émotionnelle : si nous sentons que la blague en question est susceptible de rendre mal à l'aise une des personnes présentes autour de nous, c'est mauvais signe !

Ainsi, légalement, nous observons l'existence d'une pyramide des violences allant de l'outrage au crime. La banalisation de la base de cette pyramide encourage alors la reproduction des étages supérieurs.





Sur la page suivante, vous trouverez la définition de ces violences, ainsi que les sanctions qu'elles entraînent (de l'amende à la prison).

OUTRAGES SEXISTES ET SEXUELS.

Ils consistent à imposer à une personne un propos ou un comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant ou qui l'expose à une situation intimidante, hostile ou offensante. Dans le cadre du travail, cela est qualifié d'agissement sexiste. **Quelques exemples : les sifflements, les gestes ou bruits obscènes, les questions intrusives sur la vie sexuelle, les commentaires dégradants sur l'apparence...**

Sanction : amende pouvant aller jusqu'à 750 €

EXHIBITION SEXUELLE ET VOYEURISME.

L'exhibition sexuelle est un délit qui consiste à imposer à la vue d'une personne non consentante, dans un lieu accessible aux regards du public, ses attributs sexuels ou un acte à caractère sexuel. **Le voyeurisme** consiste à user de tout moyen dans le but d'apercevoir les parties intimes d'une personne à son insu ou sans son consentement lorsque celles-ci sont cachées par des habits ou par la présence de la victime dans un lieu clos.

Sanction : 1 an de prison et 15 000 € d'amende

HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL.

Ce délit consiste à imposer à une personne, de façon répétée, un propos ou un comportement à connotation sexuelle ou sexiste, qui porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant ou qui l'expose à une situation intimidante, hostile ou offensante. Il est intéressant de souligner la précision "ou sexiste" dans la définition. En effet, le harcèlement sexuel n'est pas forcément physique, et paradoxalement, n'est pas forcément sexuel. Ainsi, un.e collègue qui tient fréquemment des propos remettant en question la légitimité du sexe opposé au sein de l'entreprise, est l'auteur.e d'un harcèlement sexuel. Tout harcèlement sexuel est considéré plus largement comme un harcèlement moral, susceptible d'entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail.

Quelques exemples : envoyer une photo de ses parties génitales à une personne sans son accord, toute forme de pression même non répétée afin d'obtenir un acte sexuel...

Sanction : 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.

AGRESSION SEXUELLE.

Ce délit désigne tout acte sexuel sans pénétration commis avec violence, contrainte, menace ou surprise, c'est-à-dire sans le consentement clair et explicite de la victime. Il concerne les cinq zones du corps suivantes : le sexe, les fesses, les seins, les cuisses, la bouche.

Quelques exemples : un baiser forcé, une main aux fesses, une caresse sur la cuisse, des attouchements...

Sanction : 5 ans d'emprisonnement et 75 000€ d'amende (y compris pour les tentatives d'agression sexuelle).

VIOL.

Ce crime désigne tout acte de pénétration sexuelle (vaginale, anale, buccale) commis avec violence, contrainte, menace ou surprise, par le sexe, le doigt ou par un objet.

Sanction : 15 ans d'emprisonnement.

QUE DIT LA LOI ?

1

Interdiction de tout agissement sexiste au travail

Cette interdiction doit figurer dans le règlement intérieur de toute entreprise.

Source : Code du travail

Le principe d'égalité de rémunération

Pour un même travail ou un travail à valeur égale, l'employeur doit respecter le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Source : Code du travail

2

3

Déclaration d'intention et kit de bonnes pratiques

Création d'une déclaration d'intention et d'un kit de bonnes pratiques et de pistes d'action pour les entreprises souhaitant lutter contre le sexisme au travail.

Source : CSEP (Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)

Référent.e sexisme au sein de chaque entreprise

Les entreprises de plus de 250 salarié.e.s doivent désigner un.e référent.e chargé.e d'orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Source : Code du travail

4

ET POURTANT ...

60 % des femmes en Europe disent avoir subi le sexisme au travail, selon l'IFOP

80 % des femmes en France sont confrontées au sexisme au travail, selon le Conseil Supérieur de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2015

12,8 % c'est l'écart moyen de salaire entre les hommes et les femmes à poste et expérience équivalents

12 % des emplois de direction dans le secteur public sont occupés par des femmes

17 % des dirigeant.e.s d'entreprises sont des femmes

1 femme seulement dirige une entreprise du CAC 40

13 % des sondé.e.s au cours de notre questionnaire estiment qu'il y avait des inégalités de genre au sein de l'entreprise dans laquelle iels ont fait leur stage (en terme de salaires, congés)

TON STAGE EN ENTREPRISE

1. LE CONTEXTE D' ENTREPRISE

LES ENJEUX DE POUVOIR .17

LES COMPORTEMENTS TYPES .19

LE PIÈGE DE L'ISOLEMENT .23

DES FRONTIÈRES FLOUES .25

LES ENJEUX DE POUVOIR

Pouvoir et hiérarchie, inhérents à l'entreprise - au sens classique du terme - font d'elle un des terrains les plus favorables à la propagation et à la reproduction de ces situations de sexisme.

À emlyon,

Dans **85 %** des cas, la personne à l'origine des propos ou actes était dans une position hiérarchique supérieure à celle de la victime.

Parmi les témoins, **44%** estiment que le poids de la hiérarchie au sein de l'entreprise était très élevé.

« A l'époque, j'étais clairement dans une situation où j'avais zéro pouvoir. J'étais une gamine, je ne savais rien faire, ils étaient bien gentils de m'accueillir en stage ».

« C'était un mec de l'entreprise assez haut placé donc je ne pouvais pas faire grand chose ».

Dans la majorité des cas, le sexisme fait intervenir un “dominant” et un “dominé”. Ce “dominant” s’en prend alors au sexe opposé, le plus souvent dans des situations où la victime peut avoir du mal à se défendre du fait d’une certaine infériorité en raison de son âge, son expérience ou hiérarchiquement parlant. Les victimes de sexisme se retrouvent donc piégées ou manipulées par une personne envers laquelle elles peuvent se croire redevables.

« Il y a aussi le fait que les gens te croient pas forcément dans ce genre de situation, parce que lui il a 30 ans d’expérience dans la boîte. Tu te dis qu’il doit avoir du soutien de la plupart des gens alors que toi t’es stagiaire, t’es là 6 mois, tout le monde s’en branle de ton avis. Personne ne veut se mettre à dos le mec qui est là depuis 30 ans et qui restera sûrement encore plusieurs années.»

« Je n’ai pas osé en parler car le mec en question faisait un peu la pluie et le beau temps dans l’entreprise. J’avais trop peur qu’il me décommande. Ces gens là profitent clairement de leur position. »

Les “dominants” en question peuvent donc profiter de leur postion au sein de l’entreprise et se croire hors d’atteinte du fait de leur carrière et/ou de leur influence. Chez la victime, cela se témoigne souvent par la peur de se faire licencier ou décommander, croyant mettre son avenir professionnel en péril.

DES COMPORTEMENTS TYPES

1 REMETTRE EN QUESTION LA LÉGITIMITÉ DES FEMMES

Ce comportement peut être dur à discerner. On peut tomber sur un manager exigeant ou hautain qui remet en cause la légitimé de tout le monde. Néanmoins, dans les cas étudiés, cela concernait presque exclusivement les femmes. On pouvait donc supposer un biais sexiste dans le jugement de l'agresseur.

« Ah elle est mignonne... » (propos d'un manager à propos de sa stagiaire qui venait de lui faire une suggestion)

« Ils me prenaient vraiment pour une conne, pour la dernière des débiles. »

« Elle, c'est pas pour ses compétences qu'elle est encore là... »

Ne tombons pas dans le travers qui consiste à croire qu'il y a un "profil" d'agresseur ou de victime. En effet, même si dans la majorité des cas l'agresseur est un homme, les caractéristiques de la victime comme de l'agresseur (sexe, âge, nationalité etc.) varient grandement d'une situation à l'autre.

Il est plus pertinent de s'intéresser aux comportements types de l'agresseur. Ce qui caractérise souvent le comportement général de ce dernier, c'est la combinaison et la répétition de plusieurs des comportements ci-dessus. Il est toutefois à noter que la répétition et la combinaison d'actes n'est pas nécessaire pour enfreindre la loi : un acte isolé peut évidemment être traumatisant et est sévèrement puni par la loi.

IMPOSER DES CONTACTS PHYSIQUES 2

« Quand ils passaient derrière moi, parfois il y avait une main baladeuse sur mes fesses ou alors ils se frottaient un peu contre moi par derrière. Et clairement je sentais leur sexe, pour dire à quel point ils étaient vraiment proches. »

« Tu as la petite main qui se glisse dès qu'elle peut sur ta nuque, sur ta hanche. »

« A chaque fois qu'il venait me voir c'était toujours une main sur mon épaule. C'était une intrusion en permanence. »

« Ils se mettaient hyper proches de moi, de temps en temps ils me touchaient, enfin sans que les clients s'en rendent compte. Ça restait toujours des petits gestes comme ça qui étaient un peu malaisants. »

Il existe un fossé entre une main sur une épaule non consentie et une main sur les fesses non consentie : ce dernier geste est considéré comme une agression sexuelle et est sévèrement puni par la loi. Cependant, des contacts physiques répétés, en apparence anodins, peuvent alimenter un sentiment d'oppression et in fine peuvent être considérés comme un harcèlement sexuel. Un contact physique isolé peut toutefois être traumatisant et bien sûr légalement répréhensible.

3 COMMENTER LE PHYSIQUE

Dans la plupart des situations de sexisme que nous avons étudiées, le premier comportement commun aux agresseurs est de commenter le physique de la victime. Certains commentaires peuvent paraître anodins, d'autres peuvent être très crus. En tous les cas, la répétition de commentaires sur le physique a de grandes chances de mettre mal à l'aise la victime, voire de l'oppresser. Ce comportement favorise une mauvaise atmosphère de travail et peut déjà apparaître en lui-même comme du harcèlement sexuel. En bref, quand un.e collègue commente très fréquemment le physique d'un.e autre collègue, c'est souvent mauvais signe. Encore une fois, un commentaire sexiste isolé peut évidemment être traumatisant et légalement condamnable.

« T'as tes règles en ce moment ? Parce que tes seins sont beaucoup plus gros que d'habitude. »

« Ah ça te va bien, il faut que tu continues comme ça, tu pourrais vraiment être une bombe si tu y mettais du tien. »

« Je me sentais épiée, c'était horrible, assez oppressant. Je savais que si je changeais de coupe, il allait venir me voir et me faire un petit commentaire. »

S'INTRODUIRE DANS LA VIE PRIVÉE 4

« Devant le client alors que j'étais entrain de travailler, je me prends : "Alors, il t'as bien baisé hier le petit mannequin avec qui tu es rentrée ?". Et après il a continué en disant des trucs du type, "Il bandait bien ?" »

« Nan mais en fait, je comprends pas, c'est quoi ton orientation sexuelle ? »

« Ils me posaient des questions sur des trucs hyper personnels, genre "alors t'as un copain ?", "est-ce que tu as couché avec des garçons ?" »

« Ouais t'as une meuf mais tu verras ici les filles elles adorent les petits français, tu feras pas long feu, ta copine on parie tout ce que tu veux que tu ne seras plus avec, tu l'auras trompée d'ici 6 mois. »

Le fait d'être indiscret.e, intrusif.ve, n'est pas en soi un comportement à caractère sexiste, mais va très souvent de paire avec des propos sexistes ou sexuels. De la même façon que les commentaires sur le physique, être intrusif.ve crée une atmosphère malsaine en brouillant les limites entre sphère professionnelle et sphère privée. En outre, ces genres de propos peuvent souvent être considérés comme une atteinte à la vie privée et donc être légalement sanctionnables.

LE PIÈGE DE L'ISOLEMENT

La structure même de l'entreprise peut favoriser voire créer un isolement : quand il y a peu d'employés (par exemple dans une start-up) ou quand on travaille dans un service où il y a peu de collègues (du même sexe que soi notamment). Dans ces cas là, il y a souvent une absence de référent au harcèlement sexuel au sein de l'entreprise (RH ou autre). Cela peut créer un sentiment d'isolement pour la victime en plus d'une absence de témoin, signifiant alors l'impossibilité de se confier à quelqu'un qui aurait pu voir quelque chose.

"L'entreprise dans laquelle j'étais était une start-up, et on avait pas de RH. Dans la branche où j'étais on était que trois : moi et deux mecs. Il n'y avait qu'une seule personne que je voyais tous les jours, c'était mon managing director. C'est avec lui que ça s'est mal passé. Il n'y avait personne pour surveiller, je ne pouvais pas faire grand chose.".

"Au début de mon stage, je travaillais au service livraison. On était une équipe de six personnes : quatre garçons et deux filles. Mais je travaillais surtout avec un homme qui était tout seul à son poste, et c'est avec lui que ça a été compliqué.".

Les paroles et actes sexistes ont souvent lieu lorsque la victime se retrouve seule avec son agresseur. Cet isolement (physique et/ou psychologique) peut notamment être forcé par ce dernier.

"Le samedi, on donnait les clés aux clients et j'étais seule avec les deux directeurs. Ils me touchaient sans que les clients ne s'en rendent compte. A chaque fois qu'il se passait ce genre de choses, on était dans un coin où il n'y avait qu'eux avec moi, il n'y avait pas les autres employé.e.s. (...) Il faut aussi imaginer l'espace de travail : c'était deux ilôts de quatre bureaux, et moi j'étais seule avec les deux directeurs dans un des deux."

"Il m'a isolé dans une autre pièce et m'a balancé : "si tu continues, je vais t'en mettre une".

"Un jour je vais dans la réserve. Une réserve c'est fermé, c'est clos. Je vais chercher je ne sais plus quoi. Et là, il est venu me retrouver dans cette réserve pour me dire au revoir. Sauf que pour me dire au revoir, il m'a embrassée sur la bouche."

"Il m'appelait, jusqu'à 21h-22h. Il trouvait des prétextes de boulot comme "Je suis avec un client est-ce que tu peux venir ?" Au début, je venais sauf que le client partait au bout d'une minute."

La victime peut alors s'isoler d'elle-même si elle n'a personne à qui en parler, ne sait pas comment en parler. Elle peut alors avoir peur ou honte. (voir p39 : **exprimer son ressenti, en parler)**

La victime se sent encore plus isolée si on ne l'écoute pas ou qu'on ne la croit pas, ou si elle a le sentiment qu'aucune structure est capable de recueillir sa parole. (voir p33 : **minimisation et culpabilisation, comment en sortir)**

DES FRONTIÈRES SOUVENT FLOUES

Les frontières entre vie privée/vie professionnelle, relation d'amitié/relation de travail sont souvent floues, notamment quand vos collègues sont plutôt jeunes actif.ve.s ou proches de vous en âge.

"On avait un rapport un peu particulier avec les patrons. Ils étaient jeunes : 25 ans pour notre maître de stage et l'associé, et 34 ans pour le boss."

Ces frontières floues peuvent favoriser ensuite ce que l'on appelle l'escalade de la violence (voir p31 : **l'escalade de la violence, c'est quoi ?)**. Une intrusion dans la vie privée, une relation ambiguë peut être l'élément déclencheur d'une gradation dans les actes et paroles sexistes. L'agresseur se dit alors "Elle/il est à l'aise, je peux y aller.", sans vous demander votre consentement, et vous vous retrouvez ainsi dans une situation que vous n'avez pas choisie.

"Le premier jour où je suis arrivée, j'ai trouvé que la frontière maître de stage-stagiaire était trop poreuse. Il nous a directement dit "Dimanche, je vous invite à une pool party, trop hâte de voir qui va choper qui." Vous voyez l'ambiance. Donc à la fois il est cool, c'est un peu ton pote, et en même temps ça brise directement le côté pro du stage."

"Il nous demandait si on avait des copains, si on parlait à des mecs, si on était sur Tinder. C'était une intrusion dans notre vie privée."

"On a rapidement fait des soirées d'intégration avec toute l'équipe y compris le patron. C'était une ambiance un peu familiale mais aussi malsaine. Ça nous mettait dans des situations inconfortables. Par exemple, il faisait venir des amis qui n'étaient pas dans l'entreprise et qui était célibataires, clairement pour qu'ils draguent les stagiaires."

Rien ne vous empêche d'avoir des relations cordiales avec vos collègues, voire de développer des amitiés après votre stage. Cependant, dès que vous sentez que cela vous met mal à l'aise ou qu'il y a une ambiguïté, protégez-vous ! Vous avez le droit de refuser de parler de votre vie privée, de ne pas vouloir répondre à des questions personnelles.

2. J'AI ÉTÉ VICTIME

DES PAROLES ET DES ACTES .29

L'ESCALADE DE LA VIOLENCE .31

LA CULPABILISATION. 33

EXPRIMER SON RESSENTI .39

DES PAROLES...

« Elles se comprennent bien entre bonnes femmes » `

« Ah bah, il est transparent ton t-shirt blanc »

« Franchement ici y a tellement de filles, ça te tente pas d'aller voir ailleurs ? Moi, si j'avais ton âge, je ne me gênerais pas. »

« Le directeur financier, dès qu'il rentrait dans le bureau le matin il disait "Salut les gars" en checkant les mecs. Et nous, c'était rien, c'était une habitude. »

« Ce pantalon, il met ton petit cul en valeur »

« Tiens t'as bronzé ce week end, tu veux pas me montrer ta marque de maillot? »

« S'il te plaît, rends moi un service, trompe ta copine, on signera si tu peux lui faire plaisir »

Ci-dessus, un panel de citations des interviews que nous avons effectuées. Ces paroles n'étaient jamais isolées mais reflétaient plutôt l'atmosphère ambiante qui régnait là où les stagiaires travaillaient. Ce genre de réflexions à répétition nuit sans surprise au bien-être du stagiaire et a fortiori à la qualité globale du stage (sans compter de potentiels traumatismes). Ces paroles partagent souvent des points communs : intrusives, à caractère sexuel, déplacées. La dernière citation est carrément une demande de prostitution à un étudiant d'emlyon : le manager de l'étudiant lui demande de coucher avec une cliente car cela pourrait ramener un gros contrat.

ET DES ACTES ...

« Sauf que, pour me dire au revoir, il m'a embrassée sur la bouche. Et du coup là tu réalises pas quoi. Vraiment encore maintenant, je me dis mais comment je ferai pour réagir à ça. Sur le coup je l'ai repoussé, je lui ai dit "tu es malade" ! » ***agression sexuelle***

«Il décide de descendre ma chaise de bureau. Il appuie sur la manette en mettant son bras entre mes deux jambes et en profite pour me caresser la cuisse.» ***agression sexuelle***

«Mon collègue m'a attrapée par la main fortement en me demandant où j'allais et en me coinçant entre son corps et le mur. Je n'arrivais pas à dégager ma main de la sienne et il m'a laissé partir en voyant la peur dans mes yeux.» ***agression sexuelle***

« Les managers faisaient exprès de mettre le ventilateur sous ma robe devant les clients et ils me disaient "oh non me bouge pas" quand je me décalais ! » ***voyeurisme***

«Mon manager s'est mis à quatre pattes devant moi et a essuyé ses lunettes avec ma jupe» ***voyeurisme***

Dans de nombreux cas, les paroles sont accompagnées d'actes qui eux aussi nuisent fortement au bien-être du stagiaire. Ces actes sont sexistes et certains sont clairement des agressions sexuelles lourdement répréhensibles. On constate que les frotteurs n'existent pas que dans les transports plein à craquer, que les agressions sexuelles n'arrivent pas que dans des rues sombres ou des soirées bien arrosées, mais bel et bien aussi surle lieu de travail de nombreux étudiant.e.s d'emlyon business school.

L'ESCALADE DE LA VIOLENCE

Pourquoi est-il très important pour la victime ou le témoin de réagir dès le premier acte ou propos sexiste ? Car autrement, un engrenage sexiste peut se mettre en place, et il est de plus en plus difficile pour la victime d'en sortir.

«Clairement sur le coup ça m'a choqué mais c'était mon tout premier jour de stage donc sur le coup j'ai rien dit. Je voulais pas commencer tout de suite à rentrer dedans dès mon arrivée. Même si en soit j'aurais pu lui dire un truc.»

«Toi, tu essaies de t'intégrer parce que tu es nouvelle. Tu n'as pas envie de faire la balance dès les premier jours».

«Tu n'as pas envie de faire la balance dès les premiers jours.»

«J'étais plutôt gênée donc au début je ne disais rien, je souriais de manière gênée.»

Il peut donc paraître très délicat de réagir lorsque cela a lieu lors des premiers jours en entreprise. Nous pouvons avoir peur de ce que les autres vont penser de nous, de se mettre des gens à dos, de gâcher l'ambiance, voire de gâcher son stage tout simplement, et ainsi préférer mettre cela sous silence. Or, si l'on ne dit rien dès le départ, il faut être conscient que dans tous les cas notre stage pourra être gâché par l'éventuelle multiplication de ces actes ou propos au fil du temps…

En effet, un manque de réaction de notre part peut encourager le ou les coupables de sexisme à réitérer leurs actions voire à aller de plus en plus loin. Dans ces cas là, il peut être plus compliqué de se défendre.

«Ensuite, il a commencé à m'appeler dès qu'il était bourré, parce qu'en rdv client il se bourrait la gueule. À la fin, quand mon stage allait se terminer, c'est le moment où c'est devenu le plus oppressant. J'avais l'impression d'être piégée en fait. J'étais coincée, je n'en pouvais plus. »

Voilà pourquoi il est très important de se protéger ou protéger la victime dès le premier dérapage.

«Je me suis dit, j'ai déjà accepté ça avant, donc pourquoi je n'accepterais pas ça aujourd'hui ?»

Comme nous pouvons le voir, les choses peuvent très rapidement s'aggraver si l'on tolère, le plus souvent par crainte, les tout premiers actes ou propos déplacés. La victime peut alors se sentir « piégée » ou « coincée » car il est très dur pour elle de mettre fin à ce qui peut facilement devenir du harcèlement.

« Si dès le début ils voient que tu ne réagis pas, ils continuent. Ils profitent de leur position. Tu te dis "Bon, demain, si j'ai encore une réflexion, je n'accepte plus ça." Mais en fait, tu es tellement pris dans une spirale. Tu te dis "D'accord, mais j'ai déjà accepté ça avant, donc pourquoi je n'accepterais pas ça aujourd'hui." Enfin, ce n'est pas une question d'accepter, c'est juste qu'on se tait en fait. On subit. »

Ici, tout est dit. Cela décrit avec perfection cette escalade de la violence à laquelle il faut parvenir à se soustraire le plus rapidement possible.

LA MINIMISATION, LA CULPABILISATION, COMMENT EN SORTIR ?

L'AUTO-MINIMISATION, L'AUTO-CULPABILISATION

La culpabilisation et la minimisation sont deux états par lesquels nombreuses victimes passent en premier lieu. On cherche à expliquer l'inexplicable, à trouver des raisons à des actes souvent violents. Sachez qu'il n'y a pas de bonne ou mauvaise réaction lors que l'on est victime, chacun réagit à sa manière ! Ce qui compte, c'est vous. Ce qui est arrivé est arrivé, mais sachez que ce n'est pas votre faute. Sachez aussi, que oui il y a toujours moins grave ou plus grave que ce qui vous est arrivé, mais vous avez le droit d'être choqué.e. et rien ne sert de hiérarchiser les douleurs et les expériences.

LA MINIMISATION

"Mais j'ai quand même eu de la chance parce qu'il ne s'est rien passé de "grave" non plus, en soi ce n'est rien.. Je ne sais même pas si on peut parler d'agression" (à propos de son agresseur, qui lui a mis la main entre ses cuisses)

"Je me sens chanceuse dans le sens où il ne m'est rien arrivé de grave." (à propos de son boss, qui l'a harcelée et lui a fait des faveurs sexuelles)

"Je savais qu'il avait des gestes déplacés, et pourtant à des moment je me disais "Oui bon, ça doit être toi qui te fais des idées, il l'a sûrement pas fait exprès, de se coller à toi."

LA CULPABILISATION

"Je pense qu'il y a énormément de culpabilité et de remise en question. Tu te dis "bah oui mais en même temps j'ai rigolé à sa blague etc", donc tu justifies les comportements et les acceptes en quelque sorte. Et donc, il faut vraiment faire un travail de déculpabilisation et se dire : non c'est non. La question n'est pas de savoir si j'ai souri ou pas. Je peux être quelqu'un de sympathique, dynamique, qui rigole fort, et ne pas être réceptive à tes avances."

"Tu te dis que tu n'as rien à te reprocher. Et pourtant, tu restes dans la spirale du "Je n'ai pas bien réagi à ce moment là. J'aurais du lui dire de ne pas me répondre ça." On se culpabilise sans cesse. Et à la fin merde, pourtant c'est pas toi la coupable."

"Je me sentais presque coupable. Je faisais parfois pas hyper attention, je mettais des jupes qui pouvaient être courtes et je me disais "Bah en fait si, c'est peut-être aussi de ma faute." J'étais plus dans cette mentalité là plutôt que de me dire que ce qu'ils faisaient était mal et qu'il fallait que j'en parle autour de moi."

"Et là, je me suis dit "Putain, c'est moi qui ait un problème ? Est-ce que j'ai changé ? Est-ce que je suis chiante ? Ou est-ce que c'est lui qui est abominable ?"

"Il y a eu un temps de prise de conscience que ce n'était pas ma faute d'environ deux trois jours. Mais c'était suffisant pour que je me remette en question. Je me disais que peut-être c'était moi qui était en tort. Que j'aurais dû agir autrement."

Ici, on peut distinguer deux types de culpabilisation. Dans le premier cas, la victime culpabilise car elle n'a pas réagi, ou du moins pas quand et comment elle le voulait. Dans le second cas, la victime culpabilise car elle pense que c'est son comportement à elle qui explique ce qui lui est arrivé (elle pense que ce qui lui est arrivé est sûrement de sa faute).

LA CULPABILISATION ET LA MINIMISATION PAR UN TIERS

DE LA PART DE L'AGRESSEUR

"Au début, il n'a pas compris. Il m'a dit "Ah, ça te met mal à l'aise". J'ai dit "oui". Il m'a dit "Alors, je le ferai quand on est que tous les deux." Là, je me dis qu'il n'a rien compris et je lui réponds "non, tu ne dis plus rien sur mon physique, plus jamais, plus rien du tout." Il a eu du mal à le comprendre et m'a fait vivre un enfer pendant une semaine."

"Après que j'en ai parlé, il a continué à me faire des réflexions. Et après il est allé cafter à des collègues dont j'étais proche que j'avais été une poucave, et que j'avais été pleurer dans les jupes du boss."

"Il ne me parlait plus. Et tout ce que je faisais, je le faisais mal. Alors qu'avant j'étais la meilleure stagiaire de tous les temps. Je pense qu'il a été blessé dans son ego et voilà."

" Du coup je suis allée lui en parler. On s'est isolé dans son bureau et il m'a dit que je lui parlais mal, que j'étais mal élevée, il a reporté le problème."

Dans le cas où la victime parle à son agresseur de la situation, ce dernier peut réagir de différentes manières. La première possibilité est la compréhension et un changement d'attitude. Cependant, quand il y a harcèlement par exemple, l'agresseur continue d'agir de la même façon malgré les signaux envoyés par la victime. Les raisons sont diverses : stéréotypes sexistes très fortement ancrés, faible intelligence émotionnelle etc. Ainsi, ce qui se produit fréquemment lors du dialogue entre la victime et l'agresseur (si dialogue il peut y avoir), c'est une minimisation ou un semblant d'incompréhension de la part de l'agresseur. Ce dernier peut par exemple sous-évaluer l'ampleur de la situation et dire "qu'il n'y en a pas de quoi faire tout un plat". En somme, si la victime prend l'initiative de parler à l'agresseur, elle doit être consciente que cela a autant de chance d'améliorer la situation que de rien n'y changer. Elle doit alors avant tout se protéger de son agresseur car elle est souvent amenée à le côtoyer par la suite. Et si elle ne se se sent pas de le mettre face à ses actions, elle ne doit pas s'y forcer ou y être forcée.

La question de rester ou non dans un stage dans laquelle on ne se sent plus en sécurité mérite alors d'être posée, il ne faut pas en avoir peur, même si c'est compréhensible. (voir p39 : **Exprimer son ressenti, comment en parler ?)**.

DE LA PART DES PERSONNES À QUI ON EN PARLE

Quand la victime en parle à ses collègues ou à ses proches, les réactions peuvent être multiples. Heureusement, certaines personnes sont compréhensives et d'un grand soutien. Cependant, d'autres ont comme réflexe de remettre en question la véracité des propos de la victime. "Est-ce que tu es sûr(e) de ce que tu dis ? Est-ce que t'abuses pas un peu ? Est ce que t'es sûr(e) de pas avoir mal interprété ?". Attention, cette minimisation, qui peut aller jusqu'à l'ignorance volontaire de la situation est grave. Ignorer, c'est en quelque sorte se rendre complice de l'action et de ses conséquences.

Un collègue

"C'était comme si je n'avais rien dit"

"J'ai raconté à mon collègue ce qui s'était passé et il m'a répondu : On ne va pas s'empêcher de faire une petite blague par-ci par-là non plus !"

"Je lui ai dit que j'en avais parlé au RH et il m'a dit : "Oh merde, pourquoi tu as fait ça ?"

"J'en ai parlé à mon collègue qui avait une petite fille. Je me suis dit qu'il comprendrait. Mais il m'a dit qu'il ne voyait pas où était le problème. A chaque fois que je lui montrais mon téléphone en lui disant "tu vois bien que ce message est super sexuel", il me disait qu'il n'y avait aucun doute sur le sens du message. Il a fini par me dire "Tu penses vraiment que ce mec s'intéresse à toi ? En fait tu es en train de te faire un petit fantasme sur lui !" Et il riait."

« Bah ouais tout le monde était un peu au courant. Il avait déjà reçu une lettre du RH en mode avertissement de travail. Mais je pense que la plupart des gens l'acceptent plus ou moins. »

« Oui, mais c'est son tempérament, il est comme ça » (de la part d'un collègue)

Un proche

"A cette époque, j'avais un copain. Et c'est à cause de ce qui est arrivé que j'ai rompu avec lui. Il me faisait culpabiliser de la situation en me disant "mais t'es trop naïve". Non, j'étais juste coincée."

"Au début je n'ai pas tout à fait été pris au sérieux par mes parents. Il ne se sont pas moqués de moi, mais ils ont minimisé. Je l'ai ressenti comme ça, après peut-être que ce n'était pas voulu. En fait ma sphère la plus proche, ma famille, ma copine aussi n'ont pas compris à quel point ça m'avait touché."

Si les collègues et/ou les proches disent à la victime qu'elle se trompe, qu'elle exagère, cela peut la pousser à se dire : "Si tout le monde me dit que je dois mal interpréter, y compris mes proches, je dois certainement me tromper". Pourtant dans ces cas là, il faut se mettre à sa place. Imaginez vous : Au cours de la semaine, on vous fait à plusieurs reprise des remarques sur votre physique, notamment sur votre tee-shirt "très transparent", que vos collegues regardent avec un petit sourire en coin. Vous vous dites alors que vous n'auriez pas dû mettre ce t-shirt. Mercredi, votre manager et donc supérieur hiérarchique vous demande en rigolant si vous avez vos règles, parce que vous avez l'air très irritable. La question a l'air à moitié sincère, alors vous vous dites que ce n'est pas la peine d'en faire un scandale. Vendredi, alors que vous n'avez rien demandé, un collègue juge que votre chaise est bien trop basse et qu'il faut la remonter. Il veut vous aider, s'exécute sans votre aval et en profite pour caresser (accidentellement vous supposez alors) votre cuisse et votre mollet. Vous prenez sur vous, mais le soir vous craquez et en parlez à des amis proches. Ils vous répondent: "ça va, ce genre de remarque c'est pour rigoler tu sais. Et puis quand il t'a effleuré la cuisse ça devait pas être fait exprès". Vous imaginez bien quel degré de solitude vous devriez ressentir. Tous ces actes et propos sont d'ailleurs malheureusement tirés de différents cas que nous avons étudiés.

LA VICTIME SE SENT ENCORE PLUS ISOLÉE SI ELLE A LE SENTIMENT QU'AUCUNE STRUCTURE N'EST CAPABLE DE RECUEILLIR SA PAROLE

"Il n'y a rien qui est fait pour t'accompagner ou prévoir ces comportements là. Enfin, aucun de mes amis n'avait déjà vécu ça. J'en avais aussi parlé à ma mère, qui m'avait dit qu'elle n'avait jamais vécu ça non plus."

"Quand j'ai décidé d'en parler, personne ne trouvait que ce qui m'était arrivé était normal. Mais en même temps il ne savaient pas quoi me conseiller."

"L'école où j'étais avant l'em n'était pas du tout à nous suivre pendant notre stage, donc je me suis pas dit que je pouvais leur en parler."

EXPRIMER SON RESSENTI, EN PARLER

Face à un acte ou propos sexiste, nombreuses sont les émotions qui peuvent affecter la victime. En effet, la victime n'en sort jamais indemne. D'où l'importance de ne pas négliger l'impact que cela peut avoir sur sa santé mentale, d'autant plus quand les actes ou propos sont répétés sur le long terme. Voyons donc quelles émotions peuvent entrer en jeu et pourquoi réussir à mettre des mots sur ce que l'on ressent et oser en parler autour de soi est la meilleure chose à faire.

«Je me souviens que j'ai trouvé ça assez choquant. Et puis c'était très gênant, vraiment. Je ne savais pas où me mettre, c'était horrible. »

« C'était assez choquant en fait. Je pensais pas que c'était possible à ce point. »

« Je le détestais. Je me disais que ce mec était vraiment un taré. Ça devenait pas seulement déplacé, ça devenait insupportable. »

« C'est arrivé à un point où j'ai frôlé les crises d'angoisse. »

« J'ai quand même énormément de haine du fait de la façon dont il a parlé de moi et dont il s'est comporté avec moi. »

Le choc, la colère, la haine, la peur, l'épuisement, l'angoisse ou encore la tristesse : voici quelques exemples d'émotions qui interviennent lorsque la victime est rabaissée, méprisée, harcelée ou encore agressée. À long terme, si la victime garde tout cela pour elle, son état peut s'aggraver et avoir des conséquences tout au long de sa vie personnelle et professionnelle.

À emlyon,

Parmi les victimes ...

0 % ont porté plainte

5 % ont alerté l'em

22 % ont alerté leur hiérarchie ou un.e référent.e

22 % en ont parlé à leurs collègues

33 % n'en ont pas parlé

55 % en ont parlé à leur cercle proche (famille-amis)

C'est une réaction tout à fait normale de la part de la victime de se sentir gênée ou bien d'avoir peur d'en parler autour de soi. La peur de l'incompréhension ou du jugement de son entourage, la peur de la réaction de sa ou de son manager, ou encore la honte, sont autant de freins qui peuvent retenir la victime d'en parler.

Pourtant, si ces réactions sont courantes, parvenir à les surpasser pour se faire aider et éviter que ces situations se reproduisent est important.

« C'est toujours facile d'en parler comme ça maintenant Mais sur le moment, je faisais moins la maligne. En plus, il jouait sur mes complexes. Il parlait de mon poids, me faisait remarquer que j'avais maigri et que j'avais du potentiel pour plaire. Ça a rendu le truc encore plus dur, ça m'empêchait encore plus d'en parler, je ne savais pas comment faire.»

« Je me suis dis que personne n'allait comprendre pourquoi je chercherai un autre stage, que tout le monde penserait que j'exagère. »

« C'était mon premier stage, je savais pas comment réagir à tout ça, et donc j'en ai jamais parlé. En fait tu sais qu'il a pas le droit de faire ça, mais t'as pas du tout envie d'en parler. Et donc pendant un mois j'en ai parlé à personne. »

Si cela est loin d'être évident, il est donc important d'accepter de se faire aider et pour cela, en parler et mettre des mots sur ce que nous avons ressenti est la meilleures des manières. L'entourage proche (ami.e.s, famille), l'entourage professionnel ou encore l'administration de l'école sont autant de personnes qui peuvent vous écouter, vous conseiller et vous accompagner. (voir p53 : **À qui je peux en parler ?)**

« J'en ai parlé avec d'autres personnes, parce que je le vivais très mal. Au début, j'en ai parlé uniquement à ma co-stagiaire qui était aussi en école de commerce. Puis au bout d'un moment j'en ai parlé à ma n+2 parce que je me sentais plus proche d'elle et je me suis dis qu'elle comprendrait car elle avait les mêmes difficultés avec lui. Et effectivement elle a bien compris et a fait en sorte que je ne travaille plus avec lui. »

«Au bout d'un moment ça a commencé à vraiment me peser donc je l'ai dit. »

« Là je me suis dit il faut que j'en parle, j'en ai trop marre. »

Par ailleurs, sachez que de nombreuses personnes avec qui nous nous sommes entretenues ont eu le courage de parler et cela a porté ses fruits. Certain.e.s ont osé quitter leur stage et sont parvenu.e.s à en trouver un autre, ne mettant pas en péril leur avenir professionnel, tandis que d'autres ont eu le courage d'avertir leur RH et leur parole a été écoutée et comprise. Certains coupables de sexisme ont donc été sérieusement sanctionnés voire licenciés. Ceci est la preuve qu'en parler s'avère bénéfique : déjà pour vous et votre santé mentale, mais aussi car certaines mesures sont prises et vous permettent de vous soustraire de cet engrenage sexiste dans lequel vous pouvez vous retrouver. Cela peut également permettre de protéger les futur.e.s stagiaires qui vous succèderont. C'est pourquoi, même si votre parole n'est pas toujours écoutée tel qu'il le faudrait, ça vaut toujours le coup d'essayer et de se battre.

3. J'AI ÉTÉ TÉMOIN

DES TÉMOIGNAGES .45
L'IGNORANCE VOLONTAIRE .47
L'IGNORANCE INVOLONTAIRE .47
COMMENT RÉAGIR ET AIDER .49

DES TÉMOIGNAGES

Grâce à notre étude, nous avons pu non seulement recueillir les expériences des victimes de sexisme en entreprise, mais aussi des témoins. Ne sous-estimons pas les traumatismes que peuvent vivre ces derniers et le rôle qu'ils ont à jouer afin de venir en aide aux victimes.

Voici quelques exemples de témoignages que les étudiants d'emlyon ont vécu durant leur(s) stage(s) et qu'ils ont accepté de partager avec nous.

"Ca dépendait des personnes, certains les draguaient clairement et d'autres c'était carrément de l'intrusion en mode "qui va bien pouvoir te sauter ce soir ?".

Outrage sexuel

"On parle de finance et le mec dérive en leur disant que si elles veulent réussir en finance, il va falloir sucer, que c'est pas une légende. Je ne modifie pas, il dit qu'il va falloir coucher, sucer, parce que le monde de la finance n'est pas un monde féminin. Et il dit qu'il sait de quoi il parle parce qu'il était dans la finance avant."

Outrage sexuel

"C' était mon premier jour, et ce consultant m'a fait une remarque sur la contrôleuse de gestion qui était toute jeune, qui avait 24 ans. Il m'a dit "elle c'est pas pour ses compétences qu'elle est encore là". "

Agissement sexiste

"Il a dit à cette femme : "tu vas draguer qui avec cette tenue?""

Agissement sexiste

"Il lui a dit "je démissionne si tu ne veux pas te marier avec moi" alors que cette femme était déjà mariée."

Harcèlement moral

"J'en ai surpris deux en train de regarder des photos sur Facebook d'une de nos collègues en maillot de bain et faisaient des commentaires sur son corps du style "ah elle a des gros seins, ah le bon boule". Puis j'ai appris qu'ils faisaient des paris pour savoir si elle portait un string ou autre".

Harcèlement moral et sexuel

" Dans le cadre d'un changement dans la direction de l'entreprise où j'étais en stage, une directrice a remplacé l'ancien directeur. Beaucoup de remarques sur son physique ont été faites, remettant en cause ses compétences : sous-entendus, trop belle pour être intelligente, pas crédible, qu'elle avait certainement dû passer sous le bureau».

Harcèlement moral et sexuel

À emlyon,

Parmi les hommes ayant répondu à notre questionnaire, **25%** ont été témoins de sexisme contre **43%** pour les femmes.

L'IGNORANCE VOLONTAIRE

Comment définir l'ignorance volontaire ? Elle fait référence aux situations où nous sommes témoins de sexisme, mais nous décidons **délibérément** de ne pas intervenir. Les raisons sont multiples : peur de se mêler de choses qui ne nous regardent pas, indifférence vis-à-vis de son/sa collègue etc. Toutefois, être conscient de situation de sexisme et ne pas agir, **c'est se rendre complice**. Il faut prendre conscience que les situations de sexisme peuvent être très graves, et que décider de rester indifférent face à l'une d'entre elles l'est aussi. Dès lors, comment réagir ? (voir p49 : **Comment réagir, comment aider ?)**

L'IGNORANCE INVOLONTAIRE

L'ignorance involontaire, c'est de ne pas être conscient des situations de sexisme qu'il y a autour de nous. Selon notre sondage, **57%** des répondants n'ont pas été témoins de situation de sexisme durant leur(s) stage(s). Cela signifie-t-il qu'il y a **57%** des stages durant lesquels aucune situation de sexisme n'est survenue ? Non. Cela signifie qu'au moins **57%** des étudiants **considèrent** qu'aucune situation de sexisme n'est survenue, que cela soit véridique ou non.

À emlyon,

Parmi les étudiants ayant répondu à notre questionnaire,
28% des témoins n'ont pas réagi

Par ailleurs, on constate que les femmes sont davantage témoins de situation de sexisme que les hommes. En effet, sur **106** répondantes, **56** ont été témoins de situation de sexisme. Sur **60** répondants, **15** ont été témoins. Autrement dit, on constate que **53%** des femmes ont été témoins tandis que **25%** des hommes l'ont été. Cela signifie-t-il qu'il y a globalement davantage de situations de sexisme dans les stages que choisissent les femmes plutôt que dans ceux que choisissent les hommes ? L'explication paraîtrait un peu bancale, surtout pour expliquer une telle différence. L'explication la plus pertinente semble être la sensibilisation et le degré de conscience des femmes généralement supérieurs à ceux des hommes en ce qui concerne les thématiques sexistes. Comment cela s'explique-t-il ? Certainement par le fait que les femmes subissent la majorité des situations de sexisme, et que subir une situation de sexisme est la meilleure des sensibilisations. Si la semaine dernière mes collègues s'accordaient à dire que mes seins étaient plus gros certainement à cause de mes règles, je serai particulièrement enclin.e à comprendre ce que ressent ma collègue à qui on fait la même remarque cette semaine et, in fine, à me considérer comme témoin d'une situation sexiste. L'objectif n'est absolument pas d'être moralisateur. Nous pointons seulement du doigt qu'à la vue de notre sondage, il semble probable que certaines situations de sexisme ne soient pas considérées comme telles par des étudiant.e.s par manque de sensibilisation aux thématiques sexistes. Nous invitons donc tous les étudiants d'emlyon business school, nous compris, à s'interroger, durant les périodes de stage, sur ce que l'on peut considérer ou non comme situation sexiste et si l'on est ou non témoin d'une telle situation.

Il est aussi intéressant de noter que beaucoup d'actes ou paroles sexistes se font quand l'agresseur et la victime sont isolés. On peut donc être légitimement suspicieux quand un(e) manager et un(e) stagiaire s'isole très fréquemment. Cela ne coûte rien de demander à la personne concernée si tout va bien.

COMMENT RÉAGIR ET AIDER ?

Quand vous êtes témoin d'une situation de sexisme, il est nécessaire de **réagir** et d'**aider** la victime. Ce n'est que comme ça que les choses peuvent évoluer.

Dès lors, comment aider quelqu'un qui vient de faire face à une situation désagréable voire traumatisante ?

Comment se sentir légitime pour aller lui en parler ?

Sachez que quand une victime se retrouve confrontée à une situation de sexisme, elle va rarement en parler spontanément. Pourquoi ? Elle est souvent trop choquée pour en parler, elle peut avoir honte et culpabiliser, et ne pas avoir envie d'embêter quelqu'un.

C'est pourquoi vous devez aller lui parler, lui demander si elle va bien, si vous pouvez l'aider d'une manière ou d'une autre. Essayez d'établir une relation de confiance et de respect mutuel. La victime ne réagira jamais négativement si vous venez lui parler et tentez de l'aider.

Parfois, elle refuse d'en parler ou d'être aidée, ou de porter plainte. Respectez toujours sa décision, ne la faites pas culpabiliser, et retentez un peu plus tard si vous sentez le moment opportun.

La victime de sexisme passe souvent par quatre stades : **Isolement, dévalorisation, inversion de culpabilité et peur.** Elle assure ainsi l'impunité de son agresseur.

Pour inverser **l'isolement**, dites-lui :
"Je te crois."
Par principe.

Pour inverser la **dévalorisation**, dites-lui :
"Tu as bien fait de m'en parler."

Pour inverser la **culpabilisation**, dites-lui :
"C'est lui le coupable."

Pour inverser la **peur**, dites-lui :
"La loi l'interdit."

Pour empêcher **l'impunité**, dites-lui :
"Je vais t'aider." *

Vous pouvez la mettre en relation avec une association, un organisme, un référent par exemple, si elle s'y sent prête. L'aider et l'écouter sinon.

Enfin, pour aider la victime, il faut évidemment savoir reconnaître les signaux qui favorisent des situations inacceptables, reconnaître les mauvais comportements. Pour cela, rien de mieux que de lire la deuxième partie de notre manuel, qui liste les comportements types de l'agresseur ainsi que certains contextes favorisant de telles situations !

Source : Nous Toutes

SE FAIRE AIDER

À QUI JE PEUX EN PARLER ?

ANNUAIRE DE CONTACTS UTILES

NOS FORMATIONS

NOUS CONTACTER

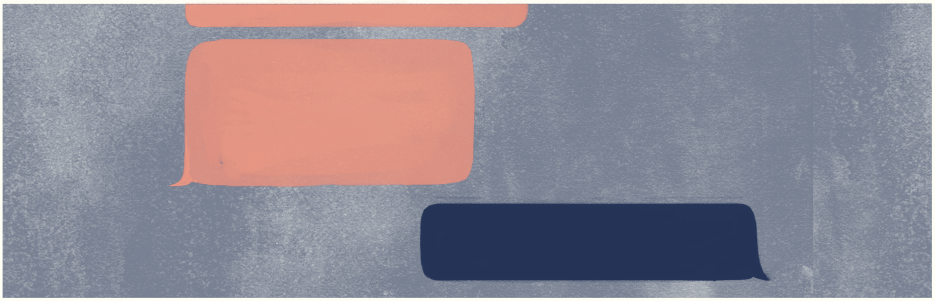
À QUI JE PEUX EN PARLER ?

À MES PROCHES.

Les premières personnes à qui je peux en parler sont mes proches (collègues ou non). Le premier avantage sera la plus grande aisance à en parler, à ne pas être gêné.e. En outre, nos proches sont plus susceptibles de nous croire et de ne pas mettre notre parole en question (réaction malheureusement courante). On peut aussi supposer que nos proches nous connaissent et veulent notre bien.

À MON AGRESSEUR.

Je peux aussi en parler avec mon agresseur. Cela est difficile mais peut être bénéfique. Le but est de tirer les choses au clair, lui faire comprendre la situation pour qu'elle cesse. Cela peut permettre de régler totalement la situation, mais je risque également d'être confronté.e à un agresseur qui ne comprend pas et qui minimise. (voir p33 : **minimisation et culpabilisation : comment en sortir ?)**



À MA.MON RH - RÉFÉRENT.E SEXISME.

Les Ressources Humaines ou le référent sexisme (toute entreprise de plus de 250 salariés doit en avoir un depuis le 1er janvier 2019) sont aussi là pour vous écouter et pour aider à régler la situation. Dans les cas étudiés, certaines RH agissent rapidement en envoyant par exemple des avertissements de travail aux employés concernés. Cependant, certaines RH sont moins efficaces et réactives. Dans tous les cas, il est toujours légitime et utile d'en parler, ne serait-ce que pour les autres collègues (présents et futurs) potentiellement victimes de sexisme.

À MON ÉCOLE.

Je peux aussi prendre contact avec l'emlyon et plus précisément le service des stages. Dans une telle situation, ce service peut vous conseiller et vous aider à trouver un autre stage. Le service de stage est également intéressé par les retours de stage de ce genre afin de blacklister les entreprises concernées. Nous en profitons pour encourager toutes les personnes ayant vécu ce genre d'expérience à en parler à ce service afin que les prochain.e.s étudiant.e.s d'emlyon ne vivent pas les mêmes situations.

À LA JUSTICE.

Enfin, je peux porter plainte. Sachez que l'article 15.3 du code de procédure pénale oblige les policiers et les gendarmes à prendre toutes les plaintes. Vous pouvez parler de ce qui vous est arrivé à une association de manière à être accompagné.e juridiquement et psychologiquement tout au long de la procédure. Elles sont nombreuses et vous pouvez consulter leur liste dans notre annuaire de contacts utiles.

ANNUAIRE DE CONTACTS UTILES

EMLYON

Service stages - internship@em-lyon.com

Service carrière - Career-Center@em-lyon.com

Psychologue - wallenhorst@em-lyon.com

CENTRES

Centre d'Information sur les Droits des femmes et des Familles

Des juristes peuvent vous informer, vous orienter et vous accompagner.

Inspection du travail

Dans le cadre d'une plainte, possibilité de réaliser des contrôles et des enquêtes afin de faire cesser les troubles dont le ou la salarié.e se dit victime.

ASSOCIATIONS

Associations d'aide aux victimes

INAVEM (Fédération nationale des associations d'aide aux victimes)
https://france-victimes.fr
Numéro d'aide : 116 006

AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail)
https://www.avft.org/nous-connaitre/
Numéro d'aide : 01 45 84 24 24

Associations spécialisées dans la sensibilisation et la formation, mais qui dispensent aussi un soutien aux victimes (exclusivement des femmes)

HandsAway, contre les violences sexistes et sexuelles
https://www.handsaway.fr/

Nous Toutes
http://www.nous-toutes.com/

Ekiwork
https://ekiwork.com/

PLATEFORMES TÉLÉPHONIQUES

Numéro d'écoute, d'information et d'orientation

3919 (appel gratuit 7J/7)

NOS FORMATIONS

Les ateliers que nous proposons ont pour objectif de sensibiliser, mais aussi et surtout de former les étudiant.e.s au sujet du sexisme en entreprise, avant de partir en stage. L'objectif principal est de vous permettre de repérer les éventuels mécanismes qui sont en jeu, de les déchiffrer et de s'en protéger.

En tant que stagiaire, il n'est pas toujours évident de savoir où se trouve la limite entre ce qui est tolérable et ce qui ne doit pas l'être, dans le cadre du sexisme mais aussi de manière générale. Connaître ces limites et connaître ses droits sont une première étape afin de prévenir toute situation de sexisme.

Toutefois, nous pouvons nous retrouver dans des situations qui nous échappent ou qui nous ont échappé, et il est ainsi important de savoir comment en sortir et comment se protéger ou protéger les gens autour de soi. Nous souhaitons alors transmettre aux étudiant.e.s les outils nécessaires. Savoir quelle sont les réactions les plus appropriées, que répondre exactement lorsque nous sommes victimes ou témoins, quelle posture adopter, à qui en parler, comment dénoncer ? Autant de questions légitimes auxquelles nous souhaitons vous aider à répondre pour vous préparer au mieux !

NOUS CONTACTER

balancetonstage@gmail.com

@balancetonstage (Instagram)

Au téléphone : 06.09.66.32.97

L'ensemble des illustrations* de ce manuel ont été réalisées par Elea Molmeret, que nous remerçions infiniment.
Pour en savoir plus sur son travail, vous pouvez la trouver sur instagram : @eleamolmeret

*Ces illustrations ne sont pas libres de droit.