

Club sandwich femmes :
du sexisme lourd au harcèlement
+ focus sur les femmes en CDD

15 mars 2018

On commence par une petite mise en situation...

Une situation familière ?

What should I wear ?



Une situation familière ?



Une situation familière ?

What should I wear ?



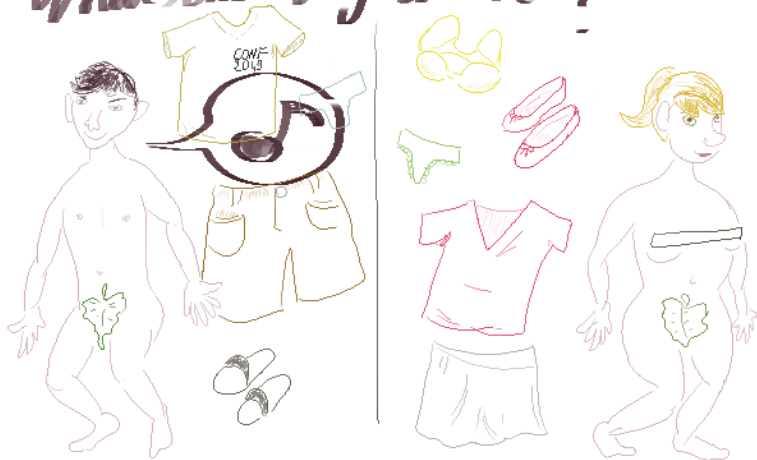
Une situation familière ?

What should I wear ?



Une situation familière ?

What should I wear ?



C'est arrivé près de chez vous - partie I



C'est arrivé près de chez vous - partie II

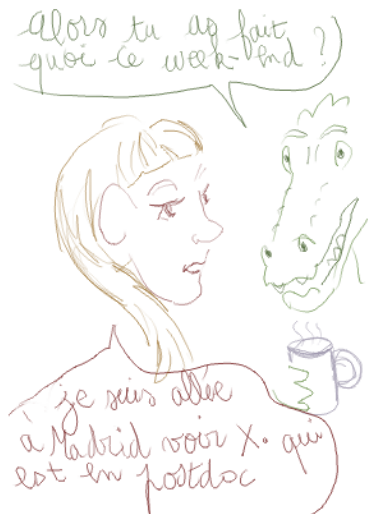
à la
fause:



2 minutes plus tard:



C'est arrivé près de chez vous - partie III



Libération de la parole chez les informaticiennes / mathématiciennes ?

Par exemple : témoignages anonymes sur le blog de Jeff Erickson, Kathryn McKinley...

- ▶ des situations désagréables au viol
- ▶ injonctions diverses
- ▶ au travail et dans les événements collectifs (conférences, workshops)
- ▶ cela les amène à se couper en partie de leur champ de recherche
- ▶ en prenant du grade ça va mieux...

“Come on, you should smile more. . .”

“My “mentor” told me he had never worked with a woman before and wasn’t sure how to talk to me. I suggested he try talking to me like a person.”

“A manager became angry that I was not able to attend a PI meeting, and criticized me among people who worked for me for “choosing to have a baby”. ”

“[...] For the record, that is called rape.”

Identifier : du sexisme lourd au harcèlement

Du sexisme lourd au harcèlement

- ▶ Question : les situations précédentes étaient-elles du harcèlement ?
- ▶ Réponse : si on s'en tient au cadre légal ça va très vite !

Issu d'une documentation de l'USPC :

Suis-je harceleur/ harceuse ?

Oui, si... (quelques exemples) :

- Vous avez tendance à tenir des propos sexistes
- Vos avances ont été rejetées mais vous insistez
- Vos blagues ou vos remarques à connotation sexuelle placent l'autre dans une situation embarrassante ou contraignante
- Vous avez tendance à toucher l'autre (épaule, cheveux) alors qu'on vous a fait comprendre, de manière implicite ou explicite, que ce geste n'était pas apprécié

Des clefs pour identifier les situations

Des quiz ont été récemment conçus avec des avocat.e.s. Extrait du quiz de Le Monde:

Un employé envoie des e-mails collectifs comportant des blagues salaces ou des images pornographiques, « pour faire rire les collègues ». Une collègue lui demande de cesser de lui adresser ce type de messages.

1 Harcèlement

2 Pas harcèlement

3 Ça dépend

Situations et cadre légal

Bonne réponse !

Tout comme l'affichage d'un calendrier avec des images pornographiques ou l'affichage de fonds d'écran mettant en scène de la nudité, le fait d'envoyer des e-mails comportant des blagues salaces, dégradantes ou humiliantes constitue du harcèlement sexuel d'ambiance. Nul besoin que ces propos visent une personne de l'entreprise. Nul besoin non plus d'avoir à opposer un refus explicite à recevoir ce type de communications. Seule compte la capacité de la victime à prouver que ces envois portent atteinte à la dignité.

Situations et cadre légal

**Un employé met, à une seule occasion,
une main aux fesses d'une collègue.**

1 Harcèlement

2 Pas harcèlement

3 Ça dépend

Situations et cadre légal

Désolé, mauvaise réponse !

La bonne réponse était : **Pas harcèlement.**

Il ne s'agit pas d'un acte de harcèlement sexuel, mais d'une agression sexuelle. Un acte plus grave, plus durement sanctionné par la loi. « *Une agression sexuelle peut être punie jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende tandis que, pour un harcèlement sexuel par un collègue, la peine peut aller jusqu'à 2 ans de prison et 30 000 euros d'amende, même si, dans les faits, ces plafonds sont rarement atteints* », précise Maude Beckers.

Pour qualifier ces contacts en « agression sexuelle », il faut que soient touchées, sans le consentement de la victime, une ou plusieurs parties intimes : c'est le cas des fesses, mais aussi de la poitrine, des cuisses, du sexe ou de la bouche d'un individu.

Des clefs pour identifier les situations

- ▶ Des situations sans témoin : pas de preuve
- ▶ Relation hiérarchique : ne pas faire de vagues (il va m'écrire une lettre de recommandation...)
- ▶ Etre jeune/précaire : moins d'expérience/davantage à perdre
- ▶ Etre une femme dans un milieu d'homme

Des clefs pour identifier les situations

Quelques chiffres (IFOP)

- ▶ 35% des femmes actives victimes travaillent dans des environnements majoritairement composés d'hommes (quand 86% des femmes travaillant dans un environnement majoritairement composé de femmes n'ont jamais été confrontées au harcèlement sexuel)
- ▶ 30% des femmes actives victimes se trouvaient dans une situation d'emploi précaire

Agir

“Keep an eye on them. Talk to them. Don’t enable them. As a last resort, shame and isolate them.”

Nos relais

Dans les cas de harcèlement: nos employeurs

- ▶ CNRS et Université : procédures qui impliquent la médecine du travail
- ▶ INRIA : encore un peu de flou mais la direction est sensibilisée
- ▶ INSA : peu d'info
- ▶ Le GT peut vous servir de pointeur vers les interlocutrices et interlocuteurs

Si vous devez intervenir/aider

- ▶ Oser dire stop si on est témoin
- ▶ Ne pas minimiser les faits
- ▶ Orienter la personne
- ▶ Dénoncer... c'est compliqué

Parler aux hommes... et aux femmes

- ▶ *“What Happens to Us Does Not Happen to Most of You”*
- ▶ Déboulonner l'idée que l'ouverture de la parole va mettre une mauvaise ambiance, porter préjudice aux hommes innocents, etc...

“Quel homme a été cloué au pilori du féminisme vengeur? Prenons les cas les plus connus sur lesquels on prétend que les féministes enragées, comme moi, s'acharnent: la promo du dernier film de Woody Allen s'est bien passée, Roman Polanski devrait être un personnage du prochain film de Tarantino [...]”

Jouer collectif

“The numbers aren't in women's favor. The chances that you will get hit on, harassed, assaulted are much higher. There is a greater probability that you will be on your own in a group of men. You can't escape working with men. It is next to impossible to build a career when you start striking men off your list of collaborators in such a field. ”

Jouer collectif

- ▶ Près de 30% des victimes de harcèlement sexuel au travail en France n'en parlent à personne (IFOP)
- ▶ Il est difficile pour un.e perspnne d'identifier des situations de harcèlement, même sous son nez !

Une proposition

De quoi il s'agit

- ▶ Une plateforme pour recueillir de manière anonyme des témoignages comme ceux de la BD
- ▶ L'accord de la personne pour que l'histoire soit rendue publique (légèrement transformée, pas de noms)

De quoi il ne s'agit pas

- ▶ Lieu de délation ou de vendetta personnelle

Pourquoi ?

- ▶ Renforcer un climat d'entraide et de non-tolérance
- ▶ Protéger les victimes : les témoignages et actions en masse pour décharger l'individue
- ▶ La quantité a plus d'impact quand il faut interpeler la hiérarchie/les employeurs
- ▶ Dépasser le vécu individuel : analyser et identifier les situations à risque pour mieux prévenir
- ▶ Pour les harceleurs/lourds : s'éduquer, bouger le curseur entre ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas

Sources

- ▶ Témoignages:

- ▶ <https://www.sigarch.org/what-happens-to-us-does-not-happen-to-most-of-you/>
- ▶ <http://3dpancakes.typepad.com/ernie/2018/02/metoo-guest-post.html>
- ▶ <http://projetcrocodiles.tumblr.com/>

- ▶ Quiz:

- ▶ http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2017/10/17/trois-francais-sur-quatre-ne-distinguent-pas-harcelement-blagues-salaces-et-seduction-et-vous_5202242_4355770.html
- ▶ http://www.francetvinfo.fr/societe/harcelement-sexuel/quiz-drague-blagues-lourdes-harcelement-sexuel-ou-agression-etes-vous-sur-de-savoir-faire-la-difference_2425449.html

Sources

- ▶ A propose de #metoo :
 - ▶ <http://www.slate.fr/story/158344/metoo-mouvement-general>
- ▶ Documentation :
 - ▶ http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Parite_et_lutte_contre_les_discriminations/88/1/VademecumHS-web_727881.pdf
 - ▶ <https://universite.univ-paris-diderot.fr/file/1375/download?token=5HL5Xxs5>
- ▶ chiffres IFOP <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/lutte-contre-le-harcelement-sexuel-au-travail/les-chiffres-cles-du-harcelement-sexuel-au-travail/>