

# REPONDRE

# AUX

# OBJECTIONS

# SEXISTES

2 traits  
pour  
l'égalité



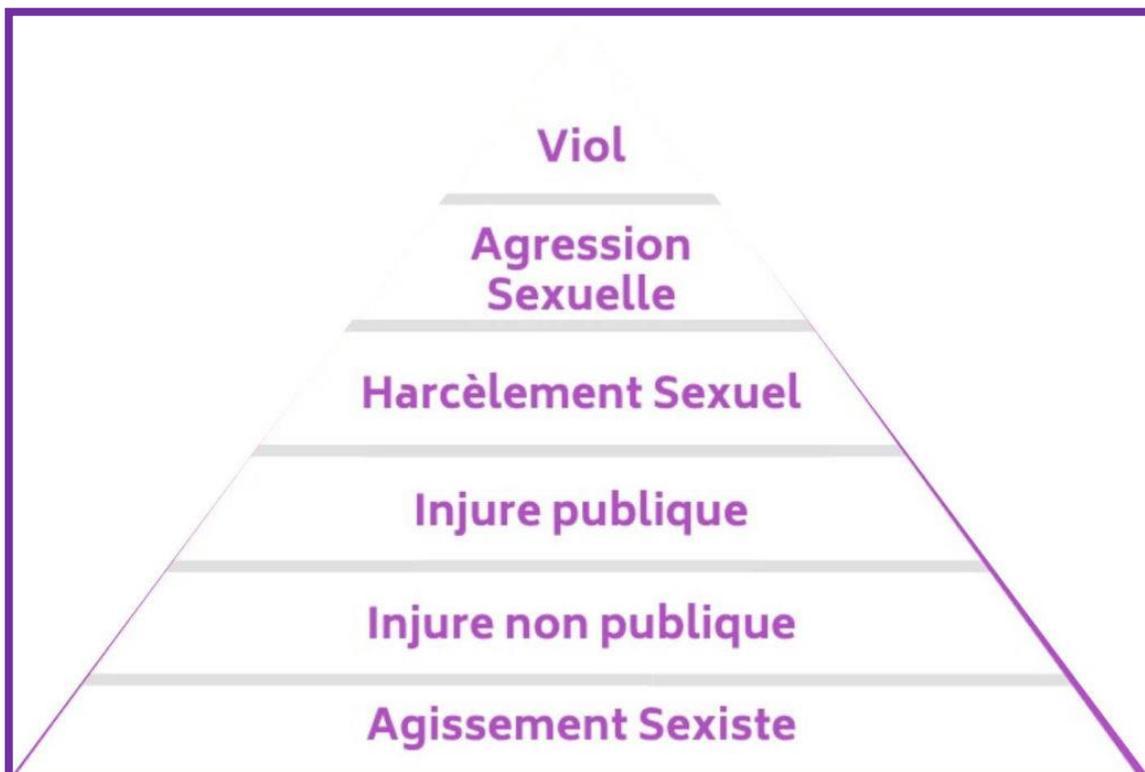
sgen  
Cfdt:

S'ENGAGER POUR CHACUN-E  
AGIR POUR TOU-TE-S

# VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES Répondre aux objections, expliquer, argumenter.

Vous voulez déployer des actions de sensibilisation contre les VSS (diffusion du webinaire par exemple) or les remarques et questions de l'assistance peuvent être déroutantes. Voici quelques pistes de réponses possibles aux objections et questionnements.

Attention, certains passages peuvent rappeler des expériences traumatiques.



## Et les violences faites aux hommes ?

Les VSS ne concernent pas que les femmes, mais en très grande majorité les femmes. Selon l'enquête VIRAGE de l'INED, 14,9% des femmes et 3,9% des hommes entre 20 et 69 ans ont vécu au moins une agression sexuelle. Par ailleurs, 30% des femmes disent avoir subi du harcèlement au travail. Ce n'est pas rien. Par ailleurs, les auteurs de violence sont entre 94 et 98% des hommes selon les enquêtes, ce qui mérite d'être interrogé. Aujourd'hui, nous évoquons des violences dont les personnes victimes sont en très grande majorité des femmes, et évidemment nous condamnons toutes les violences.

## On ne peut plus rien dire !

Il y a en effet des choses que l'on ne peut plus dire, et la CFDT s'en félicite. On ne peut par exemple pas tenir de propos racistes ou de propos antisémites, ce qui semble pourtant ne pas déranger certains médias qui laissent des tribunes à des personnes condamnées plusieurs fois pour incitation à la haine raciale. L'expression d'opinions sexistes est désormais condamnée, et il faut avoir le courage politique de l'affirmer.

## On va arrêter de faire de l'humour et des blagues alors ?

L'humour peut être fédérateur. Pour autant, le rire n'a de sens que s'il ne se construit pas sur des stéréotypes contre un groupe d'individus discriminés. Or il est malheureusement courant d'entendre des blagues sur les personnes en situation de handicap, les femmes, les blondes *etc*, faites par des personnes qui ne sont pas concernées. Dans un contexte professionnel, c'est interdit. Par ailleurs, cela risque d'installer une situation de malaise, voire de souffrance, et les personnes concernées sont, de fait, discréditées, et / ou dévalorisées dans leurs compétences.

## Ce n'est pas grave de faire des blagues sexistes entre copains / copines au travail.

Il ne s'agit pas d'affirmer que c'est « grave » ou « pas grave », juste de refuser l'installation d'un climat propice à des interventions sexistes dans un collectif professionnel, ce qui est interdit. Le viol, l'agression sexuelle sont graves. Les blagues sexistes ne sont sans doute « pas graves » mais conduisent à créer un climat où les agressions sont possibles, et il faut le refuser. Il existe un continuum des violences entre les faits considérés comme « pas graves » et les actes pénalement répréhensibles.

## Il y a des femmes qui font des blagues sexistes.

En effet, les blagues sexistes n'ont rien de biologique, elles peuvent être la manifestation d'une position sociale. Il y a des femmes qui ont très bien intégré les codes sexistes, et qui les répandent sans problème. Être une femme n'est pas une autorisation à avoir des comportements sexistes.

## Il y a des femmes qui agressent.

Une écrasante majorité des personnes qui agressent et qui violent sont des hommes (entre 94 et 98 % des agressions et viols sont perpétrés par des hommes), ce sont les chiffres des enquêtes de l'INED (CSF de 2007, Virage de 2016). Ça ne veut pas dire que tous les hommes sont des agresseurs en tant qu'individus, cela signifie que les hommes, en tant qu'hommes, font partie d'un groupe dont des membres sont des personnes qui agressent, ce qui jette le doute sur tous les hommes. Cela a pour conséquence par exemple que certaines femmes préfèrent laisser la porte ouverte lorsqu'elles sont seules avec un homme dans une pièce au travail.

## Je vais passer pour le ou la rabat-joie de service si j'interviens après une blague sexiste.

On n'est pas soit « un ou une rabat-joie » soit « un ou une collègue très drôle qui a de l'humour », c'est une fausse alternative qui a pour conséquence de faire taire les gens qui voudraient réagir. On peut être ce ou cette collègue qui a de l'humour et entend travailler dans un environnement non sexiste.

## On ne doit pas se mêler de la vie privée des gens.

Les collègues qui nouent des relations intimes consenties ont le droit au respect de leur vie privée. Les collègues qui subissent des violences sexistes et sexuelles de la part de collègues ont le droit d'être protégé-es. Le consentement fait toute la différence.

## Une personne qui subit des violences domestiques ne relève pas de notre périmètre.

Aucune situation de violence n'est tolérée à la CFDT. Le continuum qui existe entre violences dans un contexte professionnel et violences domestiques est clairement établi. Les violences domestiques ont par ailleurs un impact dans une vie professionnelle. Toute victime de VSS doit pouvoir compter sur les syndicalistes de son entreprise ou de son administration pour se sortir de cette situation.

## Et le racisme alors ? Et le handicap ? Cibler les VSS (comme dans ce webinaire) signifie que l'on met les autres discriminations de côté ?

Absolument pas. La CFDT combat toutes les discriminations : le racisme, les LGBTphobies, etc. Mais la question de la place des femmes dans le monde du travail et dans la société est l'objet d'une réflexion spécifique de la CFDT depuis les années 70 ; la thématique des VSS est devenu progressivement un axe revendicatif prioritaire. Des ressources existent sur les autres types de discriminations (voir les guides CFDT par exemple) dont les mécanismes sont en revanche identiques et peuvent même se nourrir et se cumuler. Cette sensibilisation permet de faire naître un dialogue fécond qui permet d'avancer aussi sur ces questions.

## Les VSS sont difficiles à prouver, c'est parole contre parole.

Commençons par ne pas douter de la parole des personnes victimes, et à les accueillir sans jugement. Des études sont faites sur les fausses dénonciations. On estime qu'elles existent à hauteur de 1% à 4% selon les études, et c'est effectivement très destructeur. Si une victime parle, et elles sont 70% à le faire, les chances sont beaucoup, beaucoup plus grandes que les propos tenus soient dignes de foi, que le contraire. C'est pour cela qu'il faut admettre que les VSS sont un fait social, et n'existent pas « que chez les autres ».

## La victime ne veut pas que ça se sache.

C'est pourquoi les syndicalistes de la CFDT respectent la parole des personnes victimes et ne font rien sans leur accord. Laisser la porte ouverte à une action en respectant le rythme voulu par la victime, se montrer capable d'écoute et d'empathie, affirmer que l'on croit une victime sont les 1ères marches d'une action plus large de prévention et de vigilance par rapport aux VSS dans la société. Il faut réinstaurer la confiance avec les syndicalistes.

## On ne peut rien faire, elle / il n'a pas porté plainte.

Les démarches sont étanches : il est possible de porter plainte ou pas, de dénoncer les violences à l'employeur ou « seulement » à la police. Dans tous les cas, l'employeur a une obligation de mise en sécurité de la victime présumée et de signalement auprès du procureur de la République. Notre rôle est d'accompagner les personnes victimes : porter plainte est un choix de la victime. On peut demander la protection fonctionnelle aussi.

## Ça détruit des carrières d'en parler.

Ça impacte d'abord la vie, et la carrière des personnes victimes. Dans 40 % des cas, les situations de VSS qui ont été dénoncées se sont dénouées au détriment des personnes victimes : elles quittent leur emploi, subissent une réputation de fautive ou fauteur de troubles, sont mutées, refusent des promotions pour éviter de travailler avec untel ou unetelle, sont renvoyées, etc... Ne nous faisons pas de souci pour la carrière des personnes accusées, elles vont souvent très bien.

## Ça détruit des familles d'en parler.

Oui, d'abord celles des personnes victimes quand elles ne sont pas isolées. Concernant les agresseurs et agresseuses, dans certains cas, en effet, les conjoint-es découvrent le comportement prédateur de leur partenaire à cette occasion. Cela relève de la responsabilité de la personne qui agresse, pas de celle qui est (ou qui sont...) agressées.

## Ça va provoquer un conflit d'en parler.

En effet. L'action syndicale, en particulier contre les inégalités, crée des conflits. Ce sont des conflits qu'on va assumer, et qui rétabliront peut-être une personne victime dans ses droits. Ce n'est par ailleurs pas la victime qui a créé le conflit, c'est la personne qui l'a agressée qui a créé une situation de violence, et c'est très différent. En effet, la violence est déjà là, du fait de la personne qui agresse. Le conflit peut aider à faire cesser cette violence. C'est une solution, pas un problème.

## Not All Men : tous les hommes ne sont pas des agresseurs ou des violeurs.

Bien entendu, tous les hommes ne sont pas des agresseurs ou des violeurs. Malheureusement on se doit de constater que quasiment tous les personnes qui agressent sont des hommes (entre 94 et 98% selon les enquêtes de l'INED récentes). Ainsi, lorsqu'une personne marche dans la rue la nuit, et croise un homme, le simple fait de se poser la question de savoir si cet homme peut être un agresseur est un problème, et entrave la liberté de circulation des concerné-es. Cette situation est transposable sur le lieu de travail (ascenseur, salle de réunion, couloir, etc.). Ce doute concerne tous les hommes. Cela ne pourra cesser que lorsque les agressions auront cessé.

## En tant qu'homme je ne suis pas concerné, moi je n'agresse personne.

C'est une bonne nouvelle. Ne pas agresser n'est cependant pas une démarche militante, et des millions d'hommes n'agressent pas leurs congénères. C'est juste normal. Or on a besoin d'alliés actifs pour faire avancer les choses.

## Un propos sexiste n'est pas une violence, il ne faut pas tout mélanger.

Si. Les violences peuvent être physiques, psychologiques, verbales. De plus, il y a des personnes victimes de violences sexistes et sexuelles dans les réunions, sur les fils WhatsApp, parmi les lecteurs et lectrices des articles que l'on publie. Il convient de l'avoir en tête.

## Sur le harcèlement, un acte ne suffit pas.

Cette analyse est erronée. La loi le dit clairement. Loi du 6/08/2012

*« I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. ...*

*II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »*

## Ce n'est pas une obligation de lutter contre le sexisme.

C'est une obligation répétée dans plusieurs textes dont le plan national d'action et nos statuts.

## Les chiffres sont vieux. Depuis, ça a évolué.

Tous les chiffres vont dans le même sens depuis des années, et n'évoluent qu'à la marge.

## On n'est pas formé-e.s.

C'est pour cela qu'on est là, et être sensibiliser, c'est faire un 1er pas très important !

## Ce n'est pas un objet syndical.

Pour le moment les syndicalistes ne sont pas vu-es comme des interlocuteurs et interlocutrices fiables sur ces questions. Nous devons corriger cela. Les syndicats ont pour vocation la défense des intérêts des travailleuses et des travailleurs. Il y a eu de nombreux acquis du fait de notre travail. Les études prouvent que les VSS touchent massivement les femmes et certains hommes, ainsi que les personnes LGBTQIA+. Elles génèrent des inégalités salariales, des situations de violence et d'emprise au travail, des risques psychosociaux importants, de la précarité. L'impunité effective des personnes autrices de VSS (STAT) n'est plus de mise. La lutte contre les VSS permettra de rendre les lieux de travail plus sûrs, plus inclusifs et de lutter contre les inégalités salariales.

## Je ne me sens pas capable d'accompagner des personnes victimes. Ne vaut-il pas mieux les adresser à des associations spécialisées ?

C'est une bonne idée de travailler conjointement avec des associations spécialisées, c'en est une mauvaise de renoncer à accompagner les personnes victimes. Nous devons acquérir compétences et légitimité sur ces sujets qui sont de vrais sujets syndicaux. On ne renonce pas à accompagner des personnes victimes de discriminations racistes ou liées au handicap. Il faut sortir les VSST de la sphère privée et de l'intime. Quand le sexisme et les VSS ont lieu au travail, il s'agit bien de sphère publique.

## Ce n'est pas là le vrai problème : il y a d'autres priorités (les salaires, les retraites, les situations de chômage).

Les VSS sont un problème dans les milieux professionnels. Elles infusent les dossiers, peut-être vus plus immédiatement comme proprement syndicaux : la santé et la sécurité au travail, les inégalités face au salaire, le montant des retraites, le chômage. La lutte contre les VSS est un outil, une porte d'entrée dans les problématiques des salarié-es, et nous ne pouvons pas nous priver de cette corde à notre arc syndical.

## On n'a pas besoin d'être sensibilisé, c'est évident.

Tout le monde est d'accord pour tenir des propos qui condamnent les VSST. Pourtant, dans les faits, elles continuent. Pourquoi ? Il y a parfois une incompréhension dans ce que sont les VSST, voire une banalisation des VSST. Si tant de personnes, en grande majorité des hommes, se permettent d'agresser d'autres personnes, c'est aussi parce que de très nombreux événements vus comme anodins ne sont pas sanctionnés (des blagues, des interruptions de parole, des jugements à l'emporte-pièce). C'est ce qu'on appelle le continuum des violences : de très nombreuses blagues sexistes, anodines isolées les unes des autres, créent en réalité une ambiance propice aux agressions. Par ailleurs, de nombreux actes ne sont pas considérés comme des VSST, et pourtant ce sont des VSST. Embrasser une femme sur le sein face à une caméra malgré son refus explicite est une agression sexuelle. Soulever la jupe d'une femme sur un plateau télé est une agression sexuelle. Faire des bruits de poule à l'Assemblée nationale est un outrage sexiste. Qualifions clairement les choses.

## Mais tout le monde est féministe à la CFDT !

Il y a pourtant des camarades qui se disent féministes, et qui ne se comportent pas comme tels. Il s'agit donc pour les personnes qui se disent féministes d'être capables d'écouter leurs collègues qui subissent, ont subi, ou sont susceptibles de subir ces VSST. C'est aussi une question de confiance et d'expertise. Quand une camarade de son syndicat soulève par exemple un comportement qui relève des VSST, ou tout simplement un comportement sexiste, il s'agit de la soutenir et de ne pas minorer son analyse. Changeons de posture !

## Je suis humaniste, je n'ai pas besoin d'être féministe.

Pour trouver des solutions, et atteindre un objectif, il faut clairement définir où se situe le problème. Les VSST sont en très grande majorité le fait d'hommes sur des femmes, et dans une moindre mesure (ce qui ne veut pas dire que ce n'est pas grave), sur d'autres hommes. Être féministe n'est pas un objectif en soi, c'est un moyen d'atteindre un objectif : l'égalité de fait entre les membres d'une société. Pour trouver des solutions, il faut correctement poser les problèmes. *« Je n'ai jamais réussi à définir le féminisme. Tout ce que je sais, c'est que les gens me traitent de féministe chaque fois que mon comportement ne me permet plus de me confondre avec un paillason ».* Rebecca West, autrice

## Ce n'est pas neutre (où est notre neutralité...).

En effet. La CFDT s'est positionnée pour lutter contre les VSST, c'est une revendication politique, et les revendications politiques ne sont pas neutres. Cependant, les militant-es CFDT nourrissent leurs réflexions de sources fiables, et sont capables d'argumenter leur positionnement. Enfin, le respect des droits humains n'est pas négociable.

## Parfois les hommes comprennent mal le « non », il y a des malentendus et il faut le prendre en compte.

Il y a des analyses très précises qui montrent que les gens (hommes inclus) comprennent très bien le « non » dans de nombreux domaines : « non merci je ne veux pas de café, de cigarette, etc ». Le langage non verbal est lisible. Curieusement, dans le domaine de la sexualité, ces compétences semblent disparaître pour un certain nombre de personnes (voir *Une culture du viol à la française*, de Valérie Rey Robert) qui en appellent au malentendu. La mise en regard de la capacité à comprendre un « non » selon le domaine concerné laisse songeur ou songeuse.

## On n'a pas de candidates.

C'est peut-être qu'on a trop de candidats. L'auto-censure, ainsi que le syndrome d'imposture, des femmes existent. Il faut les prendre en compte lorsqu'on cherche des talents. Par ailleurs, les femmes font 65% des tâches domestiques, et 71% du travail parental (INSEE). On tient difficilement un bureau de vote ou un conseil syndical un marmot sur la hanche. C'est aussi parce que les hommes font globalement moins ces tâches qu'ils ont plus de temps pour s'investir dans la vie publique. Le congé paternité qui passe de 7 jours à 28 jours, revendication de la CFDT, est un 1er pas qui permet d'équilibrer le travail parental, et donc de permettre à plus de femmes de s'investir. Il faut continuer en ce sens.

## On donne des leçons, c'est contre-productif.

Qu'est-ce qui serait donc productif ?

## C'est humiliant pour une femme d'être promue parce qu'elle est une femme (sur la question des quotas).

Il faut inverser la perspective : en vérité de très nombreux hommes ont été promus parce qu'ils étaient des hommes, des femmes également compétentes ayant été mises de côté parce que femmes. La cooptation masculine existe et est prouvée par des études faites à la CFDT (Sophie Pochic, Cécile Guillaume), y compris au sein des syndicats. Il ne s'agit pas de créer une nouvelle inégalité, mais de rétablir l'équilibre. Pour cela, les quotas sont des outils d'action positive intéressants.

## Dans la fonction publique, il n'y a pas de problème d'inégalité salariale, car tout le monde dépend des échelons et des indices.

Les études sur la fonction publique datent de 1999, et se suivent et se ressemblent depuis. Il existe une différence de 13% entre le salaire des enseignants et le salaire des enseignantes (Source : bilan social du ministère). Cette différence se construit notamment par la distribution de primes, d'heures supplémentaires, et par une sur-représentation des hommes dans les échelons supérieurs. C'est vrai dans nos autres champs de travail.



Handwriting practice lines consisting of 20 horizontal dotted lines.

