

Prévenir le sexisme au travail

dans l'Économie Sociale & Solidaire



Où en sont les organisations bretonnes ?

Dans l'économie sociale et solidaire (ESS), nos métiers, nos conditions de travail, nos organisations d'activité exposent les salarié-es à **des risques de violence sexiste et sexuelle**.

L'impératif démocratique, les valeurs humanistes et progressistes de l'ESS représentent un **moteur puissant pour transformer nos organisations au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes** et la lutte contre les discriminations.

Cet état des lieux réalisé en 2023 par la Cress Bretagne (Chambre régionale de l'ESS) pointe **les enjeux auxquels sont confrontées des organisations ESS bretonnes, leurs questionnements, et les actions qu'elles mettent en œuvre pour y répondre**.

Pour prévenir le sexisme, on se met au travail ?

Les violences sexistes et sexuelles au travail, de quoi parle-t-on ?

Les violences sexistes et sexuelles (VSS) sont définies par le code pénal (outrage, injure, harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol) et le code du travail.

Ce sont des agressions physiques, verbales et/ou psychologiques qui portent atteinte à la dignité et à l'autonomie de celles et ceux qui les subissent et représentent des outils de contrôle et d'exclusion. L'obligation de prévention s'intègre dans l'obligation générale des structures employeuses d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salarié-es, et à ce titre de prévenir ces agissements, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Méthodologie

64 organisations interrogées pour cet état des lieux via :

des entretiens individuels

une enquête en ligne

51 % ont moins de 10 salarié-es

80 % d'associations

Une diversité de secteurs d'activité :

sport, culture, animation, aide à domicile, santé, insertion par l'activité économique, santé, développement économique...

Cet état des lieux n'a pas vocation à être représentatif de la réalité de l'ensemble des structures de l'ESS bretonne. Il tente de poser des constats partagés pour guider une mise en action individuelle et collective.



Des contextes à risque dans les principaux métiers de l'ESS



Faible mixité des métiers

60%

des effectifs de l'ESS bretonne travaillent dans les métiers du « prendre soin », caractérisés par la forte présence de femmes dans les équipes

66%

des postes dans l'ESS bretonne sont occupés par des femmes



Précarité

76%

des postes cumulant CDD et temps partiels sont occupés par des femmes



Ségrégation verticale des sexes

44%

des fonctions d'encadrement et de direction sont occupés par des hommes

84%

des postes d'employé-es sont occupés par des femmes

55%

des membres des Conseils d'Administration sont des hommes



Métiers et conditions de travail exposés

Présence de travailleuseuses fragilisé-es ou vulnérables, en lien avec le travail adapté, l'insertion par l'activité économique, etc.

Des conditions de travail qui présentent des facteurs de risques : isolement, relation bilatérale de soin, horaires atypiques ou décalés, etc.



DATA ESS Bretagne 2022
Source INSEE DSN 2019

Les leviers et les freins pour se mettre en mouvement durablement



Les points d'appui

- Le **portage** par les **instances dirigeantes**
 - Une politique « **zéro tolérance** » effective
- Des **moyens dédiés, un plan d'action** avec des objectifs et indicateurs clairs
- Les plans d'actions **égalité femmes-hommes** et/ou de prévention des risques professionnels
 - L'existence d'un **dialogue social**
- **L'implication** d'une **diversité d'acteurs** au sein de l'organisation
 - La création et l'entretien d'une **culture commune** sur le sujet
- Les **obligations légales** et les incitations des pouvoirs publics (conditionnalité des aides, indicateurs genrés...)



Les difficultés

- Se saisir du sujet dans des **environnements peu ou non mixtes**
 - **Objectiver** la prévalence des violences
- Choisir la bonne approche pour ne pas en faire un **sujet clivant**
 - Faire évoluer une culture ancrée de **banalisation des violences**
- Le **manque de priorisation** face à d'autres urgences et contraintes
 - Le **manque de connaissance** sur les responsabilités des employeurs concernant les violences subies par les salarié-es dans la sphère intra-familiale



3 niveaux de prévention

1

Réduire les facteurs de risque

1/3 des structures interrogées intègrent les VSST dans leur document unique d'évaluation des risques professionnels

Réinterroger l'organisation et les conditions du travail pour limiter les situations à risque reste rare.

Un exemple

Dans un réseau de structures d'insertion par l'activité économique, un travail important a été mené pour favoriser la mixité des métiers et limiter les situations à risque (modes de garde, horaires de travail, vestiaires non mixtes, équipements adaptés...).



Bonne idée

Faire un diagnostic des situations de travail et définir un plan d'action adapté à sa structure.



Les défis pour aller plus loin

Comment **intégrer la prévention des violences sexistes et sexuelles** dans le document unique d'évaluation des risques professionnels ?

Comment **observer et pointer les biais sexistes** dans une organisation du travail ?

Comment **faire vivre les actions de prévention** dans les temps d'équipe hors du quotidien de travail habituel (temps informels, bénévoles...) ?

2

Sensibiliser et former

15% des structures interrogées ont mis en place au moins 1 temps dédié au sexisme au travail auprès des salarié-es

Le panel d'actions de sensibilisation dans les organisations démontre richesse et originalité : formation, campagnes d'affichage, podcasts et vidéos, jeux, ... L'existence d'un service dédié aux ressources humaines facilite ces actions.

Un exemple

Dans le secteur de la culture, le conditionnement des aides publiques a contraint les structures à former leurs équipes sur les VSS. Des associations multisectorielles comprenant un volet culturel ont, de ce fait, créé un précédent dans d'autres secteurs.



Bonne idée

Faire un focus sur les VSST dans le cadre du processus d'accueil de nouveaux-elles salarié-es et bénévoles.



Les défis pour aller plus loin

Comment **éviter de perpétuer des biais sexistes** à travers des actions différenciées à destination des hommes et des femmes ?

Comment faire de la prévention des violences sexistes et sexuelles un **sujet partagé dans l'ensemble de l'entreprise**, qui ne repose pas uniquement sur quelques personnes (militantes, sensibilisées ou formées) ?

Comment faire **perdurer la dynamique dans le temps** (turn-over des équipes, essoufflement, logique projet qui retombe...) ?

3

Gérer les situations avérées

1/3 des structures interrogées n'ont pas de référent-es VSST

64% des structures interrogées n'ont pas de procédure interne pour le signalement et la prise en charge de VSST

Obligation légale, la prise en charge des signalements constitue la porte d'entrée pour de nombreuses structures. Des freins à sa mise en œuvre effective persistent : nombre de personnes investies, adéquation de la procédure, présence de ressources dans l'environnement, etc.

Un exemple

Dans le secteur social médico-social, des structures ont affiné les modalités d'enquête et d'audition, suite à des signalements qui ont mis à l'épreuve les procédures en vigueur.



Bonne idée

Être vigilant-es sur les arrêts de travail et les personnes potentiellement plus à risque (nouvelles recrues, statuts précaires...).



Les défis pour aller plus loin

Comment créer et entretenir les **conditions de libération de la parole**, pour les victimes comme pour les personnes témoins ou lanceuses d'alerte ?

Quelles **sanctions possibles** lorsque les auteurs sont externes à l'organisation, et/ou fragiles (ex : patient-es, client-es...) ?

Comment s'appuyer sur les **procédures internes de prise en charge** et rendre effective leur mise en œuvre dans le quotidien des organisations ?

Exemples de pratiques testées dans l'ESS bretonne

Sensibiliser et former les équipes

- ↳ Podcasts de sensibilisation en circulation interne
- ↳ Informations via les représentant-es au CSE
- ↳ Intervention des référent-es VSST lors des événements internes
- ↳ Parcours de formation obligatoire
- ↳ Visuels pour personnes non-lectrices
- ↳ Intervention en théâtre forum ou théâtre image

Améliorer la prise en charge des signalements

- ↳ Interlocuteur-rices dédié-es et formé-es
- ↳ Intervention d'une juriste pour construire une procédure de prise en charge
- ↳ Mise en réseau avec des soignant-es
- ↳ Soutien à la rédaction de récit
- ↳ Accompagnement psychologique des « allié-es » et « lanceuses d'alerte »

Faire évoluer l'organisation, la mixité et les conditions de travail

- ↳ Enquête interne auprès de tou-t-es les salarié-es et/ou des bénévoles
- ↳ Parcours d'accompagnements pour la prise de responsabilité
 - ↳ Marrainages
 - ↳ Mode de garde intégré
- ↳ Transformation des horaires de travail
- ↳ « Safe place »* dans les événements internes (*endroits pouvant servir de refuge en cas de harcèlement ou d'agression)

Quels besoins pour passer à l'action et pérenniser les démarches ?

- être soutenu pour mener un **diagnostic** et construire des **procédures internes**,
- connaître les **outils de sensibilisation**,
- monter en compétences via la **formation**,
- savoir **identifier les interlocuteurs locaux** et spécialisés pour se faire accompagner,
- être en capacité de **dédier du temps de travail** sur le long terme.

En savoir plus

Charlotte FELLMANN
cfellmann@cress-bretonne.org
Anne POTEREL MAISONNEUVE
apoterel-maisonneuve@cress-bretonne.org
www.ess-bretonne.org

Avec le soutien de