

Outils et mesures pour combattre le sexisme

Audition de Brigitte Grésy, Secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (France)

3 mars 2017

Je suis très honorée d'être devant vous aujourd'hui et je vous remercie de me donner l'occasion de vous présenter les avancées, je crois remarquables, qui ont été enregistrées ces derniers mois en France en matière de lutte contre le sexisme.

Ces avancées s'inscrivent totalement dans la lignée des travaux que vous menez dans le cadre la stratégie 2014-2017 du Conseil de L'Europe sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui inclut explicitement la lutte contre le sexisme dans son objectif stratégique n°1 : combattre les stéréotypes de genre et le sexisme.

Mais permettez-moi avant d'entrer dans le vif du sujet de vous présenter rapidement l'instance que j'ai la charge d'animer en tant que Secrétaire générale depuis 2013. Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle est une instance ancienne créé en 1983 (Loi Roudy) et présidé par la ministre en charge des droits des femmes. Il s'agit d'une instance paritaire composée de représentants des employeurs, des syndicats de salariés, de personnalités qualifiées issues du monde la recherche et de l'entreprise et de représentants de l'administration.

Le Conseil supérieur a une triple mission : Premièrement, une mission de consultation : il est consulté sur l'ensemble des textes législatifs et réglementaires portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Deuxièmement, une mission d'évaluation : il est chargé d'évaluer tous les deux ans, les politiques publiques mises en place par le gouvernement en matière d'égalité professionnelle. Troisièmement et c'est une nouveauté depuis 2013, une mission de propositions : il est chargé de procéder à des recherche et études visant à formuler des propositions sur des sujets variés susceptibles d'enrichir les politiques publiques en matière d'égalité professionnelle.

C'est dans ce cadre que, dès 2013, le CSEP a décidé de lancer des travaux sur la question du sexisme, travaux qui ont conduit à l'introduction dans notre droit français d'une disposition spécifique, tout à fait novatrice, visant à interdire tout agissement sexiste dans le monde du travail à l'occasion de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi : *« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini, comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».*

Cette disposition a depuis été renforcée afin que le sexisme soit pris en compte dans le cadre des mesures de prévention en matière de santé et de sécurité au travail (loi du 8 août 2016) et a été étendue à la fonction publique (loi du 22 décembre 2016).

Je voudrais ici revenir sur les éléments essentiels qui nous ont conduits à faire entrer la question du sexisme dans notre droit positif et insister sur les difficultés et résistances que nous avons rencontrées.

I – L'entrée du sexisme dans le droit pour sortir du déni et conférer une existence légale au sexisme

Suite à une enquête sur les relations professionnelles entre les femmes et les hommes lancée en juin 2013 dans neuf grandes entreprises françaises, et aux résultats sans équivoques qui mis en évidence l'ampleur des comportements sexistes au travail (sans connotation sexuelle volontairement écartée de l'enquête), le CSEP a cherché à élaborer une définition juridique du sexisme afin de le rendre visible et de le combattre.

1) Sortir le sexisme du déni du sexisme

Tout se passe comme si le mot sexisme était un mot tabou, trop dérangeant pour créer un consensus d'usage. Alors que la notion de racisme et d'homophobie apparaissent comme établies dans le monde de l'entreprise, même si les moyens de les combattre restent encore difficiles, celle de sexisme a du mal à émerger.

La difficile émergence du sexisme vient, sans doute, de ce qu'il est lié à la double image du groupe discriminé, les femmes. La majorité d'entre elles vivent avec les hommes et pas seulement pendant les heures de travail, mais tout au long du jour et de la nuit. Le mot sexisme, dérivé du mot sexe, évoque dès lors l'intimité, les liens multiples entre les femmes et les hommes et semble inapproprié, voire indécent. Il renvoie à une image double des femmes, à la fois positive et négative, profondément enracinée dans les inconscients : la mère (vénérée) et la putain (méprisée).

S'il a été utilisé dans les années 70, cette notion a disparu au cours des années 80 et 90 au profit d'autres notions avec le développement de normes antidiscriminatoires.

Plusieurs évènements ont néanmoins contribué à faire sortir la notion de sexisme des limbes dans les années 2000. La publication de plusieurs ouvrages (notamment en France *Petit traité de sexisme ordinaire* de Brigitte Grésy), l'initiative « everyday sexism » et de nombreux travaux en psychologie sociale, notamment aux Etats-Unis et un peu partout en Europe sur le sexisme y ont contribué.

Reste qu'il n'existait pas de définition précise et neutre désignant précisément des actes prohibés de sexisme. Le sexisme est un mot valise qui peut viser à la fois des actes clairement condamnés par notre droit et des actes plus anodins que nous avons qualifiés de sexisme ordinaire.

Il est rapidement apparu que si certaines formes de sexisme étaient prohibés par le droit (discrimination, harcèlement sexuel, agressions sexuelles, injures, diffamations et incitation à la haine et à la violence en raison du sexe), certaines d'entre-elles demeuraient encore invisibles, mal repérées, objet de déni et semblaient passer à travers les mailles du filet législatifs. Il s'agit de ce que le CSEP a appelé le sexisme ordinaire : attitudes propos, comportement apparemment anodins, insidieux voire sournois (humour sexistes, appellations familières, incivilités) conduisent à déstabiliser à inférioriser à délégitimer les femmes parce qu'elles sont des femmes et dans une moindre mesure les hommes parce qu'ils sont des hommes dans le monde du travail.

2) Reconnaître et conférer une existence légale au sexisme

La question que nous nous sommes posées a été celle de savoir si nous disposions des instruments juridiques permettant de saisir les diverses manifestations du sexisme et de s'interroger sur la capacité du droit existant à appréhender les comportements et actes qui se jouent dans les relations interpersonnelles quotidiennes entre les femmes et les hommes, en particulier les plus subtiles, celle que l'on recouvre du vocable de sexisme ordinaire.

Nous avons passé en revue un certain nombre de normes juridiques tirées du droit national mais aussi européen et international pour parvenir au constat qu'aucune occurrence du terme de sexisme n'y était présente.

Dans le droit international :

Que ce soit dans la Convention CEDEF des Nations-Unies, où la notion de discrimination à raison du sexe s'est considérablement enrichie en y incluant la notion de violence (en tant que discrimination infligeant des tourments et des souffrances) et la discrimination à l'égard des femmes (fondées sur les rôles sociaux de sexe), que ce soit dans les conventions de l'OIT, (malgré la demande récente de certains gouvernements d'une norme internationale sur «la violence à l'égard des femmes et des hommes dans le monde du travail »), les notions mobilisées ne semblent pas totalement appropriées pour saisir les situations de sexisme ordinaire au travail.

Dans le droit communautaire:

La notion de sexisme est également introuvable. Une notion a retenu notre attention celle de harcèlement à raison du sexe contenue dans la directive 2006/54/CE, définie comme une situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet et pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Cette notion constitue une discrimination à raison du sexe. L'intérêt de cette notion est qu'elle ne vise pas le traitement inégal des femmes par rapport aux hommes mais elle se manifeste sous la forme d'un traitement tout simplement mauvais voire indigne des femmes parce qu'elles sont des femmes.

Dans le droit français :

Il existe plusieurs incriminations pénales : délits d'injures de diffamation, de provocation à la haine et à la violence fondées sur le sexe, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral, mais ces dispositions sont peu mobilisées du fait de la difficulté d'apporter la preuve de l'intentionnalité.

En droit du travail, du fait de l'application de l'aménagement de la preuve en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement, ces normes sont davantage mobilisées.

Toutefois, ces dispositions ne permettent pas d'appréhender les actes de sexisme ordinaire, à caractère non sexuel, voire même le recours au harcèlement moral pour faire condamner des agissements motivés par le sexe de la personne ne paraît pas satisfaisant dans la mesure où cette incrimination est insensible au motif du sexe. La qualification finale retenue par le juge viendra systématiquement masquer le caractère sexiste du harcèlement.

La loi du 28 mai 2008 qui définit la discrimination et inclut tout agissement lié à l'un des motifs de discrimination dont le sexe a été la base de notre réflexion juridique.

3) Elaborer une disposition visant à introduire l'interdiction de tout agissement sexiste dans le code du travail

La volonté était celle de sortir d'une forme de neutralité et de nommer le sexisme.

a) La volonté de faire entrer le mot de sexisme dans le code du travail

Nommer le sexisme, c'est reconnaître l'existence du sexisme comme une réalité. C'est cesser de banaliser le sexisme. C'est permettre aux femmes de se reconnaître dans certaines situations de travail qu'elles subissent et qui ne leur apparaissent pas comme relevant du harcèlement sexuel.

b) Le choix de ne pas retenir le terme de « harcèlement à raison du sexe » au profit de la notion « d'agissement sexiste »

En français, à la différence de sa traduction anglaise « harassment », le mot harcèlement renvoie qu'on le veuille ou non, à des actes répétés, ce qui ne correspond pas toujours aux diverses manifestations du sexisme. Le choix du terme « agissement » plutôt que celui de harcèlement permet plus facilement aux personnes de s'identifier et de se reconnaître.

c) Le choix de ne pas en faire une incrimination pénale pour faciliter l'établissement de la preuve par l'application du régime de l'aménagement de la charge de la preuve

L'introduction d'une nouvelle disposition dans le code pénal à la manière de la Belgique n'est pas apparue comme une voie pertinente. Les recours en matière pénale fondés sur la discrimination à raison du sexe, les injures, diffamation et provocation à la haine et à la violence à raison du sexe sont quasi inexistantes, et les actions en justice pour harcèlement sexuel en matière pénale aboutissent rarement à des condamnations, notamment du fait de la difficulté de rapporter la preuve de l'intentionnalité des agissements. De même, le caractère de gravité exigé dans la définition belge ne permet pas d'appréhender des faits de sexisme ordinaire.

La volonté était de rester proche de la notion de discrimination qui inclut le harcèlement à raison du sexe afin de favoriser l'application du régime de l'aménagement de la charge de la preuve et ainsi faciliter l'établissement des faits par les victimes de sexisme.

d) La volonté de conférer à cette notion une large portée.

La formule « nul ne doit subir d'agissement sexiste » proposée dans la recommandation du CSEP permet de viser les salarié.e.s, les stagiaires, les personnes en formations et les candidats à un emploi, de même que les relations contractuelles entre employeur et salariée et aussi entre salarié.e.s.

e) La volonté de pouvoir sanctionner l'atteinte portée à la dignité des personnes mais également l'existence d'un environnement sexiste de travail

Il est également apparu qu'il était important que le ou les agissement.s sexiste.s puissent être condamnés lorsqu'ils visent directement une personne déterminée en portant atteinte à sa dignité mais également lorsque ces agissements non dirigés contre une personne directement, ont pour effet de dégrader son environnement de travail¹.

f) Un champ d'application restreint au domaine du travail

La question d'élargir le champ d'application de l'agissement sexiste à tous les sphères de la vie sociale ne s'est pas posée dans la mesure où CSEP n'est compétent qu'en matière d'égalité professionnelle, sa recommandation ne portait que sur le champ du travail.

L'adoption de l'interdiction de tout agissement sexiste n'a pas été aisée. De nombreux députés considérant soit que le harcèlement moral était suffisant pour appréhender les manifestations du sexisme, soit que cette notion était floue.

En réalité, l'introduction de l'interdiction de « tout agissement sexiste » au travail constitue une véritable révolution dans notre droit français. Pour la première fois le droit intègre la notion de sexisme qui deviendra beaucoup plus repérable par les femmes, les juges et la société dans son ensemble.

Cette disposition permet d'appliquer un régime juridique de droits et obligations, de responsabilité, de prévention et de réparation à des actes de sexisme. Cette notion s'inscrit dans le système juridique à l'interface du droit de la discrimination et de droit de la santé au travail.

Cette nouvelle disposition permet de saisir le sexisme, d'interpeler l'opinion, de faire avancer les mentalités dans l'ensemble de la société et de faciliter l'appropriation de la norme juridique par les femmes.

¹ Sur le caractère cumulatif : l'atteinte à la dignité **ou** la création d'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant de l'agissement sexiste, il convient de souligner que la Cour d'appel d'Orléans dans un arrêt du 7 février 2017 a reconnu que le harcèlement sexuel (qui dans sa rédaction prévoit également qu'il se caractérise « **soit** » par une atteinte portée à la dignité de la/le salarié.e, **soit** par la création à son encontre d'une situation intimidante, hostile ou offensante) « peut constituer en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables » .

Mais le droit ne suffit pas, peu d'actions en justice sont engagées par les femmes, soit parce qu'elles méconnaissent leurs droits, les procédures et structures ressources, soit parce qu'elles renoncent à faire valoir leurs droits par peur du coût de la dénonciation, souvent très lourd de conséquences.

Il est donc essentiel en parallèle de diffuser des outils pour favoriser l'accès au droit et à la justice des femmes et sensibiliser l'ensemble de la société à la lutte contre le sexisme.

II – Des outils d'accompagnement de mesures et de sensibilisation pour assurer la pleine mise en œuvre du droit et faire de la lutte contre le sexisme une réalité

Pour assurer la pleine mise en œuvre de la législation nationale, trois outils semblent incontournables :

- La diffusion d'outils opérationnels adaptés à chaque public pour faire connaître l'agissement sexiste, sensibiliser et donner des clés pour agir contre le sexisme
- La collecte de données et des études pour mesurer les comportements sexistes
- L'organisation de larges campagnes de communication sur le sexisme

1- Diffuser des outils opérationnels pour sensibiliser au droit et agir contre le sexisme à la fois au niveau individuel et collectif : le Kit pour agir contre le sexisme

Le kit sexisme vise à sensibiliser l'ensemble des acteurs du monde du travail sur la notion d'agissement sexiste et à donner des clés pour agir concrètement contre le sexisme au travail.

Elaboré par l'ensemble des partenaires sociaux du CSEP, cet outil poursuit deux objectifs :

→ Informier l'ensemble des personnes appartenant à l'entreprise

- Connaître ce que recouvre la notion juridique « **d'agissement sexiste** » introduite récemment dans le code du travail : **Une Fiche juridique**

L'objectif de la fiche juridique est de comprendre la spécificité de la notion d'agissement sexiste, d'illustrer par des exemples le type de situations susceptible de relever de l'agissement sexiste et de connaître les risques encourus et les types de sanctions possibles.

- Etre aiguillé : **Trois fiches repères « Que faire ? »** pour agir ou faire face aux situations d'agissement sexiste sur le lieu de travail

L'objectif des fiches repères est celui de **ne pas laisser** les employeurs, DRH, les Délégué.e.s du personnel et les représentant.e.s syndicaux.ales et les victimes, **sans solutions**, et de leur apporter des conseils quant aux démarches susceptibles d'être réalisées pour prévenir et traiter les situations de sexisme au travail.

C'est ainsi qu'une fiche spécifique leur est respectivement destinée afin d'être au plus près de leur réalité.

→ **Donner envie aux entreprises de s'engager**

Le but de ce kit est aussi de donner envie aux entreprises de se saisir du sujet, en leur proposant un outil intitulé « **Sexisme au Travail. Dix leviers pour l'entreprise** ». L'idée n'est pas de les contraindre, mais de susciter leur intérêt, à s'engager dans cette voie porteuse de progrès social.

Les dix leviers constituent des propositions d'action susceptibles d'être mises en œuvre dans l'entreprise :

- 1- Construire un programme d'action contre le sexisme
- 2- Définir clairement les actes prohibés (dans le règlement intérieur de l'entreprise ou tout autre outil - code de conduite et charte d'éthique)
- 3- Mettre en place une politique de prévention du sexisme
- 4- Intégrer la lutte contre le sexisme dans le dialogue social (Les entreprises ont une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle, la lutte contre le sexisme pourrait y trouver sa place)
- 5- Sensibiliser à la question du sexisme l'ensemble des personnes appartenant à l'entreprise
- 6- Prendre en charge les victimes et traiter les situations de sexisme (cellule d'écoute, enquête, sanction)
- 7- Instaurer une vigilance sur l'éventuelle présence de stéréotypes de sexe dans toutes les procédures du ressort des ressources humaines
- 8- Construire une communication interne et externe dépourvue de stéréotypes de sexe
- 9- Assurer une promotion active du programme d'action contre le sexisme
- 10- Procéder à des évaluations régulières

L'objectif de cet outil est d'inspirer, d'une part, les entreprises qui ne se seraient pas encore engagées dans la lutte contre le sexisme et d'autre part, de donner à celles qui sont déjà engagées, de nouvelles perspectives de progression.

Les entreprises pourront piocher un ou plusieurs leviers à actionner et ainsi se positionner comme des organisations innovantes et pionnières en matière de lutte contre le sexisme. Cet outil rencontre déjà un fort succès de la part de publics divers (médecine du travail, formateurs.trices, syndicats, salarié.e.s, entreprises, associations) et je m'en rejouis.

Je tiens à ajouter que de grands groupes se lancent actuellement dans des plans de communication et de sensibilisation de grande ampleur sur la question du sexisme (PSA, SNCF).

Cette prise de conscience de la réalité du sexisme et de la nécessité d'agir passe également par une nécessaire objectivation du phénomène et mesure de l'ampleur du phénomène.

2- Mesurer le sexisme par des enquêtes et des études statistiques

Pour objectiver ce phénomène et mieux connaître l'étendue et la variété des expériences quotidiennes du sexisme, ses cibles privilégiés, sa fréquence et son coût pour les salariées qui le subissent et pour l'entreprise, il apparaît indispensable d'identifier les actes et les comportements qui le caractérisent.

Il importe donc que la question du sexisme soit objectivée par des données chiffrées fiables, recueillies soit dans des enquêtes dédiées menées par des instances comme le CSEP, des associations ou par les entreprises elles-mêmes, soit dans des enquêtes plus larges menées par les instances chargées d'élaborer les statistiques nationales

a) Les enquêtes menées par le CSEP :

1^{ère} enquête :

Dès 2013, le CSEP a initié une grande enquête sur les relations de travail entre les femmes et les hommes menée auprès de 9 grandes entreprises, auprès de 15000 cadres salariés (Femmes et Hommes). Pour la première fois, cette enquête a permis de révéler le ressenti des salarié.e.s face aux manifestations du sexisme :

80% des femmes salariées cadres considèrent que, dans le monde du travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes sexistes.

93% ont considéré que cela avait influencé négativement leur sentiment de compétence personnelle.

A l'époque, ces chiffres ont agi comme un révélateur. Le sexisme au travail, la plupart du temps invisibilisé, dénié est sorti de l'ombre. Une prise de conscience a émergé.

2^{ème} enquête

En 2016, cette enquête a été renouvelée auprès de 8 grandes entreprises auprès de la population des non cadres. **Une nouvelle fois, les résultats sont sans appel** et nous pouvons l'affirmer : les manifestations du sexisme au travail touchent toutes les catégories professionnelles et les impacts négatifs sur le bien-être au travail (souffrance) sont bien réels.

Aujourd'hui ces enquêtes suscitent un grand intérêt notamment de la part de chercheur.e.s et d'entreprises qui souhaitent établir un diagnostic sur la réalité du sexisme dans le milieu de travail.

Certaines enquêtes internes réalisées sur le climat social dans les entreprises gagneraient à insérer des questions relatives au sexisme.

b) Les baromètres de perception ou les enquêtes sur le « climat social » réalisés par les entreprises

De plus en plus de grandes entreprises et d'organisations patronales et de salariés réalisent des enquêtes de perception ou sur le climat social de l'entreprise. Si ces enquêtes comportent un volet sur les relations de travail, rare sont celles qui comportent des questions sur la qualité des relations entre les femmes et les hommes et sur le climat sexiste

Néanmoins depuis les enquêtes menées par le CSEP, certaines ont pris des initiatives en ce sens (Groupe Casino).

Il conviendrait d'inciter davantage ces dernières ainsi que les partenaires sociaux qui conduisent des enquêtes auprès de leurs adhérents à intégrer des questions sur l'évaluation des risques liés au sexisme, notamment par le biais de sondages anonymes visant à reconnaître la fréquence des manifestations de sexisme et les moyens de recours mis en œuvre pour lutter contre le sexisme.

c) Les enquêtes des organismes nationaux et européens de la statistique

En France, les enquêtes sur les conditions de travail, les relations professionnelles et les risques psychosociaux comportent des questions relatives au malaise au travail dont l'origine peut ressortir d'une mauvaise articulation des temps ou d'interactions professionnelles délicates. A cet égard plusieurs indicateurs visent à évaluer les comportements hostiles, méprisants, les violences y compris sexuelles² et le mal-être au travail.

Toutefois, elles n'abordent pas directement la question du sexisme dans le cadre des relations de travail. Si l'on observe que des questions portant sur les discriminations commencent à être intégrées dans ces enquêtes, aucune ne porte sur la question des stéréotypes de sexe ou du sexisme, en tant que tels.

L'enjeu est donc de plaider pour que des questions/indicateurs spécifiquement liés aux comportements sexistes soient intégrés dans ces enquêtes avec l'objectif d'analyser la fréquence de ces comportements en lien avec la mixité du milieu de travail, la position professionnelle, ainsi que les modalités d'organisation du travail.

Mais il est également indispensable de lancer des appels à projets et de financer la recherche (post-enquêtes aux enquêtes périodiques). Le but est de pouvoir saisir le thème du sexisme dans sa complexité, en faisant éventuellement appel à plusieurs disciplines (sociologie, droit, sciences de gestion, psychologie, etc.). Cette démarche pourrait permettre de mieux identifier les évolutions et orientations possibles.

Des enquêtes nécessitent également d'être menées pour appréhender le sexisme au-delà de la seule sphère du travail.

En France, l'Institut national d'études démographiques (INED) a lancé une Enquête nationale sur les violences subies et les rapports de genre enquête (VIRAGE) en prenant en considération les contextes où elles se produisent : famille, travail, espaces publics...

Cette enquête intervient plus de 15 ans après la première Enquête nationale sur les violences envers les femmes (ENVEFF) conduite par l'INED, ce qui met en évidence à la fois la difficulté à inscrire cette question comme une priorité dans les programmes des instituts nationaux de la statistique et à réunir les fonds nécessaires à son financement.

Au niveau Européen, il apparaît essentiel de faire en sorte que la question du sexisme soit prise en compte dans les enquêtes statistiques.

ex : La fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) pourrait s'engager dans cette voie.

3- Lancer des campagnes de communication gouvernementale de grande ampleur et sur la durée pour mobiliser la société

4-

C'est dans cette optique que Laurence Rossignol, Ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes a lancé, le 8 septembre 2016, avec de nombreuses associations, institutions, et entreprises, une initiative « **Sexisme Pas Notre Genre** » **dans le cadre du Plan d'actions et de mobilisation contre le sexisme** Cette action aboutira le 8 mars 2017, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes.

Les objectifs de ce plan est de débusquer le sexisme partout où il se trouve, de le rendre visible, de le nommer et de mettre en lumière toutes les initiatives qui contribuent à le faire reculer.

Ce plan s'est notamment traduit par une enquête sur la perception de l'égalité entre les femmes et les hommes et par la diffusion d'une dizaine de spots vidéo sur les réseaux sociaux (violences physiques ou sexuelles, la contraception, sexisme et vie quotidienne, l'accès des femmes aux responsabilités politiques, les écarts de salaires, harcèlement de rue, discrimination au travail, partages des responsabilités familiales, parité, mixité des filières)

Le Plan d'actions et de mobilisation contre le sexisme invite l'ensemble des citoyennes et des citoyens à agir et à réagir, en proposant des initiatives qui font reculer le sexisme, en soutenant la mobilisation et en témoignant de leurs expériences du sexisme. Il a déjà reçu plus de 400 propositions d'actions.

Conclusion

La mobilisation contre le sexisme ces derniers mois a été sans précédent en France et doit se poursuivre si nous souhaitons éradiquer le sexisme.

Vos travaux ont déjà bien avancé et sont d'une importance capitale.

Je souhaite à cet égard et au vu des éléments contenus dans « la note de réflexion sur le concept de sexisme : éléments d'une définition éventuelle » souligner le travail remarquable de synthèse, tout en subtilité auquel vous êtes parvenus pour proposer une éventuelle définition du sexisme. Votre proposition d'élargir le champ d'application matériel du sexisme à tous les domaines, aussi bien dans la sphère publique que privée et de prendre en compte la dimension liée à la domination d'un sexe sur l'autre et le poids des stéréotypes me paraît tout à fait pertinente.

La fusée est sur orbite, il reste maintenant à franchir les dernières marches pour combattre le sexisme partout où il se trouve en Europe, dans tous les champs de la vie sociale. Je vous souhaite une bonne continuation dans vos travaux. Je suis certaine qu'ils aboutiront à une recommandation de grande qualité.