



« **Prévention du sexisme et du harcèlement dans l'espace public** »

Dans les transports en commun aussi !

jeudi 4 novembre 2021, par [Cemea](#)

Dans un précédent numéro d'Impulsions, nous vous faisons part de la sollicitation de l'ERAP (École Régionale de l'Administration Publique, à Bruxelles) afin que les CEMÉA conçoivent et encadrent une formation autour du sexisme et du harcèlement dans l'espace public, à destination des fonctionnaires bruxellois-es, prioritairement des gardiens et gardiennes de la paix de l'ensemble des communes. Ce projet, rondement mené dès la fin de l'année 2019, avec l'organisation de plusieurs sessions de formation, a malheureusement été stoppé par la pandémie en mars 2020... et n'a pu reprendre réellement qu'en septembre de cette année.

En effet, les mesures sanitaires mises en place par l'ERAP dans l'intervalle, notamment l'obligation de formations en distanciel, n'ont pas permis que nous retrouvions le terrain avant cet automne.

Qu'à cela ne tienne : un autre organisme public a profité de l'occasion pour nous solliciter à son tour !

La STIB (Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles), plus souple dans l'organisation des formations de son personnel durant la crise sanitaire (il est en effet compliqué de former des conducteurs-conductrices de bus ou de métro en distanciel) a sollicité l'autorisation de l'ERAP pour que des sessions de formation lui soient attribuées. L'ERAP ayant donné son accord, deux formations « Prévention du sexisme et du harcèlement dans l'espace public » ont été organisées en février et en juin 2021, à destination de la « task-force de la STIB », entendez les cadres de l'institution en charge des cellules diversité, bien-être au travail et prévention, mais aussi des formateurs et formatrices du personnel. Ou, pour employer le langage de la STIB : « Well Being », « Diversity Manager », « Prevention & Social Cohesion Manager » ou encore « Learning Partner »... La seconde session de formation a également rassemblé des responsables des ressources humaines et plusieurs délégué-e-s syndicaux-syndicales, par ailleurs également conducteurs-conductrices de bus ou de métro.

Encadrées par le même binôme de formateur-formatrice accompagné d'une formatrice en surnombre, les deux sessions furent riches en réflexions et en émotions, chacune avec une dynamique de groupe singulière. Les deux formations ont ainsi connu des hauts et des bas, des freins et des élans, chaque participant-e mesurant les impacts d'une telle thématique à l'aune de son propre parcours, de son cadre de travail ou de sa fonction au sein de l'institution.



CHAQUE PARTICIPANT-E
MESURANT LES IMPACTS
D'UNE TELLE THÉMATIQUE
À L'AUNE DE SON PROPRE
PARCOURS, DE SON CADRE
DE TRAVAIL OU
DE SA FONCTION AU SEIN
DE L'INSTITUTION.



En février, l'enjeu d'une campagne de sensibilisation à l'interne autour du sexisme sur le lieu de travail, programmée le 8 mars, est venu ajouter une couche dans les tensions qui pouvaient parfois transparaître, entre personnes convaincues du bien-fondé de cette action et celles qui émettaient des réserves sur ses objectifs et ses impacts potentiels. Aborder une thématique comme le sexisme et les violences de genre (harcèlement sexuel, agressions, discriminations...) n'est déjà pas simple en soi, en tant que démarche personnelle, mais quand il s'agit de l'envisager collectivement, au sein d'une même équipe, d'autres freins surgissent inévitablement, tels les limites de l'action institutionnelle, les procédures en vigueur, les différences de traitement des plaintes entre services, etc. Comme souvent dans nos formations autour de l'Éducation à l'égalité des genres, il a été question de faire émerger les convictions personnelles, les préjugés et stéréotypes consciemment ou (le plus souvent) inconsciemment intégrés par chacun-e, afin de les saisir à bras-le-corps et d'œuvrer à construire une posture professionnelle non assignante, non jugeante et non discriminante... et partagée collectivement au regard d'un cadre légal.

Pour ce faire, durant les deux formations, l'équipe a mis en place un cadre confrontant mais bienveillant, mobilisant l'individu et le collectif (en tant qu'équipe de travail), ainsi que des espaces de parole où chaque vécu était légitime.

TÉMOIGNAGES DE PARTICIPANT-E-S :

- «J'ai vécu une transformation, j'ai découvert ma part de féminisme. J'ai appris que la bienveillance est une force.»
- «J'ai vécu un moment où j'ai appris sur moi-même, sur les collègues. J'ai appris qu'il n'y a jamais de mauvais moment ou qu'il n'est jamais trop tard pour dire stop.»
- «J'ai vécu des beaux moments d'échanges. J'ai appris qu'il est possible de traiter des sujets aussi durs sans plomber l'ambiance.»
- «J'ai vécu un partage d'idées, j'ai apprécié qu'on se soit donné la peine d'écouter et de l'espace pour s'exprimer. J'ai appris qu'il faut rester sur le terrain si on veut que ça change sans baisser les bras et identifier les effets positifs de certains comportements. Il y a encore du travail.»
- «J'ai vécu un partage de situations vécues jamais exprimées avant, et un sentiment commun. J'ai appris qu'on est tous concernés.»
- «J'ai vécu des rencontres avec des personnes que je n'aurais pas rencontrées sinon. J'ai appris que malgré la diversité, si la forme n'est pas la même pour tout le monde, le fond est le même. Si le diable est dans les détails, le harcèlement se trouve dans la banalité du quotidien.»

La lutte contre le sexisme dans l'espace public bruxellois se poursuit!

Un article du groupe Pour une éducation à l'égalité des genres, genres.cemea.be.