



# LES ATELIERS DEMAILLE

## DE LA PARITÉ POUR GARANTIR L'ÉGALITÉ !

### Un conflit sexiste à l'origine de la réflexion sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Au moment du rachat des Ateliers Demaille par l'actuelle Présidente, cette dernière est confrontée à un conflit sexiste entre salariés. Certaines jeunes femmes se plaignent d'être l'objet de propos dégradants de la part de leurs homologues masculins. Face à ce constat, la Présidente décide de s'attaquer à la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elle développe son action autour de quatre axes :

- rappeler les règles et codes à respecter en entreprise ;
- responsabiliser le management ;
- favoriser la communication interpersonnelle ;
- garantir un équilibre hommes/femmes dans les effectifs de l'entreprise.

### Réaffirmer la valeur du respect de l'individu dans l'entreprise

Dans le cadre du Comité d'Entreprise (l'entreprise comportait alors plus de 50 salariés), la Direction rappelle les règles fondamentales du respect de l'individu et affiche une tolérance zéro vis-à-vis des comportements sexistes ou discriminatoires. A ce titre, les deux salariés à l'origine du conflit sont licenciés.

Les encadrants reçoivent par ailleurs pour consigne de ne tolérer au sein de leurs équipes aucune incivilité, que celle-ci soit verbale ou comportementale, et d'être les **garants des conditions de travail de leurs collaborateurs**.

Des notes d'information sur le harcèlement moral et sexuel sont également affichées dans les locaux.

Si la fermeté permet de montrer aux salariés l'importance que recouvre aux yeux de la Direction le respect de chacun, elle ne peut



Brigitte Demaille, Présidente

## Mes conseils

### ● Attention à...

- mettre ses préjugés de côté.  
Lorsque l'on est confronté à un conflit sexiste, on peut avoir tendance à ne défendre que la « victime », or, il est important d'écouter les deux parties ;

- ne pas circonscrire le débat à l'égalité entre les sexes. L'enjeu est de montrer que les questions d'égalité femmes/hommes sont avant tout des questions de respect de l'individu en tant qu'être humain, quel que soit son genre, son âge, son origine etc.

### ● Les clés du succès

• Mobiliser l'encadrement intermédiaire est primordial. Les salariés doivent savoir que leur responsable hiérarchique direct est le garant de leurs conditions de travail.

• La fermeté dont a fait preuve la Direction à l'égard des salariés impliqués dans le conflit sexiste a permis de rappeler à chacun que ces attitudes et comportements ne sont pas tolérés au sein de l'établissement.



#### Activité :

Reprographie, impression, communication

#### Nombre de salariés :

Entre 10 et 49 salariés

#### Site web :

[www.demaille.fr](http://www.demaille.fr)



# ... LES ATELIERS DEMAILLE



## Le point de vue des salariés

Pour Valérie Savouré, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un acquis au sein des Ateliers Demaille.

Le conflit sexiste - à l'origine de la réflexion et pour lequel le Comité d'Entreprise avait d'ailleurs été saisi - semble maintenant lointain... le respect entre les salariés perdure.

Le fait d'avoir une femme à la tête de l'entreprise et le maintien d'un équilibre total entre le nombre d'hommes et de femmes contribuent à garantir cette égalité professionnelle.



**Valérie Savouré**  
Maquettiste PAO et  
Déléguée du Personnel au  
sein des Ateliers Demaille  
depuis 20 ans

suffire à rétablir un climat serein dans les ateliers. Une **formation-action à destination de l'ensemble du personnel** sur la notion de Qualité est l'occasion de libérer la parole et de favoriser la communication interservices.

### Une entreprise paritaire

Enfin, Brigitte Demaille mise sur la parité pour favoriser le respect des individus entre eux.

Elle aime à rappeler qu'une entreprise doit être à l'image de la société et donc compter autant de femmes que d'hommes ; mais aussi des jeunes et des seniors, des salariés d'origines ethniques, de confessions, de territoires différents.

Pari gagné : les Ateliers Demaille présentent aujourd'hui **une parité parfaite** de 23 hommes et de 23 femmes. Si cette parité ne se décline pas de façon effective dans tous les services - c'est le cas par exemple du service commercial mais pas de celui des coursiers qui reste exclusivement masculin - toutes **les offres d'emplois sont formulées en respectant les principes de non-discrimination** et la Direction ne désespère pas d'embaucher une femme coursière dès qu'une candidature - de qualité - se présentera.

**La grille salariale est enfin définie selon les postes et les formations.** Le genre n'entre pas en ligne de compte. Les écarts dus au choix de gestion antérieurs sont gommés au fil du temps et, à poste équivalent, **les femmes obtiennent aujourd'hui exactement la même rémunération que les hommes.**

### ... A Suivre

La Présidente envisage de mettre en place **une enquête de climat social** afin de vérifier régulièrement la satisfaction des salariés quant à leurs conditions de travail, l'organisation, le management, ...