



Guide sur le sexisme en milieu professionnel

COLLECTIF DES FEMMES

JUIN 2023

Guide sur le sexisme en milieu professionnel

Préface.....	3
1. Pourquoi ce guide ?	4
2. Le patriarcat et le monde du travail	5
3. Définitions	7
4. Exemples de situations	11
5. Ce que dit la loi.....	22
6. Ressources	24

Préface

Depuis la création d'ECO2 Initiative en 2006, en tant qu'associés et gérants, nous avons toujours été animés par la conviction qu'offrir un environnement de travail enrichissant et épanouissant à ses salarié·e·s est une dimension incontournable d'un engagement plus large de l'entreprise pour le progrès social et environnemental.

L'égalité de genre et la lutte contre le sexisme font partie de cet engagement. Nous savons l'importance de ce combat : le sexisme sous toutes ses formes entrave l'épanouissement individuel et collectif, il va à l'encontre des valeurs qui nous animent.

Aujourd'hui, une nouvelle étape est franchie avec la publication de ce guide antisexisme d'ECO2 Initiative. Conçu à l'initiative de nos collaboratrices, à qui nous exprimons notre gratitude, ce document est le fruit du riche travail collectif et de la réflexion approfondie qu'elles ont menée.

Le changement découle d'une prise de conscience suivie d'actions concrètes. Ce guide propose un cadre et des réponses pour réagir aux comportements et actes sexistes et pour soutenir les victimes confrontées à ces situations dans leur environnement professionnel. Il n'est pas une fin en soi, mais un moyen précieux : c'est un outil pour éduquer, pour dialoguer, et plus encore pour agir.

Nous affirmons haut et fort notre engagement à combattre le sexisme sous toutes ses formes. Nous apportons notre soutien à toutes les victimes de comportements ou d'actes sexistes, que ceux-ci émanent de l'intérieur de notre entreprise ou de l'extérieur, et ce indépendamment de la position des auteurs, qu'ils soient employés, partenaires ou clients.

Nous envisageons ce guide comme un jalon vers plus d'inclusion, de respect mutuel et d'équité au sein et autour de notre entreprise. Qu'il stimule la réflexion, qu'il serve de fondement pour des échanges ouverts et constructifs, et qu'il inspire à chacun·e d'entre nous des actions concrètes pour contrer le sexisme.

Nous vous souhaitons une lecture enrichissante,

La gérance

Guillaume GACON, Rémi MARCUS, Shafik ASAL

1. Pourquoi ce guide ?

Ce guide a été rédigé par les femmes de l'entreprise, suite au constat que certaines ont déjà fait face à des situations de sexisme dans le cadre professionnel. Il n'est jamais aisé de réagir dans ce type de situations.

Ainsi, les objectifs de ce guide sont les suivants :

- **Créer une culture commune** en définissant les termes liés aux agissements sexistes
- **Sensibiliser ses lecteur·ice·s aux situations de sexisme** qui peuvent être vécues, et parfois non-identifiées comme telles par les victimes ou les témoins. Des définitions ainsi que des exemples de situations sont présentés à cet effet ;
- **Donner les moyens aux victimes de se défendre**, en listant des exemples de réactions possibles face aux différentes situations de sexismes qui peuvent se présenter, classées de manière graduelle ;
- **Légitimer les réponses des victimes** : toutes les réactions listées dans ce guide seront soutenues par l'entreprise si la situation venait à se présenter dans la réalité. Quel que soit le statut de l'agresseur (client notamment), ECO2 initiative prendra toujours le parti de la personne agressée malgré les conséquences qui pourraient en découler (perte d'un client par exemple).

Néanmoins, les réponses apportées ici ne sauraient être exhaustives. Ce guide vise donc de manière plus large à encourager les victimes à ne pas rester passives face à ces situations et à se sentir soutenues par l'entreprise. ECO2 Initiative et ses salarié·e·s contribueront ainsi à refuser le sexisme (qu'il soit ordinaire ou agressif) et à faire évoluer la société.

2. Le patriarcat et le monde du travail

Le Patriarcat. Un mot bien connu de nos jours mais dont le sens exact et l'étendue de la réalité sociale qu'il entend décrire restent souvent mal compris. Cela est bien normal : ce mot caractérise un concept sociologique très complexe et d'origine multifactorielle : historique, intime, politique. D'abord utilisé en anthropologie pour décrire « une forme d'organisation sociale et juridique fondée sur la détention de l'autorité par les hommes, à l'exclusion explicite des femmes », ce concept a ensuite été récupéré par les féministes de la 2ème vague dans les années 70, pour désigner un système social d'oppression des femmes par les hommes, « **système où le masculin incarne à la fois le supérieur et l'universel** ».

Au premier abord, et à moins d'être déjà très informé.e sur le féminisme, cette définition ne fait pas sens de façon très concrète dans la réalité vécue, bien que ce soit cette réalité qui démontre et construise chaque jour le patriarcat. De façon simpliste, **l'idée est que l'ensemble des comportements statistiquement plutôt rattachés au genre masculin**, qu'il s'agisse de traits de personnalités (comme la confiance en soi et l'affirmation de ses idées), de secteurs d'intérêts spécifiques professionnels (l'informatique ou l'ingénierie par exemple), ou des comportements et choix de vie qui en découlent **seront plus valorisés que les traits attachés majoritairement au genre féminin. Par ailleurs, on pourra reprocher à une femme de ne pas présenter les traits valorisés qui sont plus présents chez les hommes.** La conséquence concrète de cela est que les hommes auront plus de facilités à s'affirmer que les femmes dans un grand nombre de situations.

Le fait que l'ensemble des structures de pouvoir (politiques, financières, médiatiques, artistiques, etc.) soient encore très largement aux mains d'hommes, mais également que les **violences sexistes et sexuelles** à l'encontre des femmes soient omniprésentes autour de nous dans le quotidien, **démontrent une partie seulement de la réalité du patriarcat.** Comme tendent à le démontrer les études de genre, ce concept permet en réalité de décrire une variété de situations typiques extrêmement variées et fréquentes dans la réalité, même si elles ne semblent pas problématiques au premier abord. Cette introduction n'a bien sûr pas l'ambition de faire l'état des lieux exhaustif des implications du patriarcat sur nos vies, et sur notre vie au travail en particulier. Il est donc vivement recommandé à l'ensemble des lecteur·ices de ce guide d'approfondir ces questions à leur temps perdu, sachant qu'une vie entière de lecture et de podcast ne suffirait pas à décrire avec toute la finesse nécessaire l'ensemble des comportements oppressifs exercés sur les femmes à travers le monde et l'Histoire.

En France et de nos jours, ces comportements peuvent sembler souvent **invisibles** pour un œil non averti. Néanmoins, lorsque l'on commence à saisir l'étendue du problème, et en particulier dans les situations courantes dont font partie les situations professionnelles, **les lunettes rouges du féminisme** s'invitent de plus en plus fréquemment sur notre nez, et ne plus percevoir les comportements ne seraient-ce qu'un tant soit peu patriarcaux est un réel défi. **Surtout lorsque l'on est une femme, qui subit chaque jour des micro-agressions en lien avec son genre perçu.**

De l'assignation immédiate d'un individu à un genre, un ensemble de **stéréotypes** viennent inconsciemment en tête : c'est ainsi qu'on peut facilement entendre des remarques du type "elle est très compétente, pour une femme", bien que le "pour une femme" ne soit souvent laissé en suspens. Bien sûr, le poids des normes sociales n'est pas exercé de manière uniforme par les individus et les

institutions, mais chaque individu est forgé par son genre perçu, du fait de l'ensemble des interactions qu'il a vécues depuis son enfance. L'individu sait quand il est validé dans son genre ou non, et cela forge avec le temps un ensemble de croyances sur lui-même, de pratiques, de façon de se représenter : c'est ce qu'on appelle la **socialisation genrée**. Cela explique pourquoi certains comportements sont aussi ancrés dans les pratiques d'un genre et pas dans l'autre : qu'il s'agisse de l'apparence physique que l'on adopte, des intérêts et secteurs d'activités choisis par les membres des deux groupes, ou encore des choix de vie plus personnels, toutes les statistiques tendent à montrer **que le fait d'être une femme ou un homme induit énormément de différenciation dans les parcours de vie**, alors même que chaque individu pense mener sa vie comme il ou elle l'entend, en fonction de décisions personnelles. C'est ce qui est aussi complexe dans l'étude du patriarcat : **comme disent les féministes, l'intime est politique.**

Les comportements genrés ne sont bien sûr pas un package tout prêt que chaque homme et chaque femme présenterait pas défaut, mais ils **sont statistiquement sur-représentés** : si la plupart des hommes sont plus à l'aise d'affirmer leurs opinions devant un groupe par exemple, cela ne signifie pas que tous les hommes ont ce comportement, ni que aucune femme ne l'a, mais bien que dans un groupe conséquent de personnes les hommes auront plus tendance à prendre la parole que leurs homologues féminines. Cela est bien évidemment problématique, en particulier car les femmes ont ainsi plus de difficultés à affirmer leurs positions, ce qui par un effet d'impuissance acquise ne peut qu'augmenter face à des comportements oppressifs où la parole n'est pas assez laissée aux femmes.

Ainsi, s'il est impossible de "prouver" que tel ou tel comportement vécu dans une situation donnée est "patriarcal", il est important de noter qu'une femme aura statistiquement plus de chance de se sentir dominée par un certain type de comportement provenant statistiquement majoritairement d'hommes. **Ainsi, si une femme affirme avoir subi une oppression, il est primordial de se demander pourquoi elle affirme cela, et donc de l'écouter.** Certains comportements sont bien sûr aussi bien exercés par des hommes que par des femmes, mais beaucoup sont aujourd'hui mis en évidence par les chercheur·euses en études de genre comme étant très largement exercés par des hommes : couper la parole à une femme ou lui expliquer quelque chose alors qu'elle est déjà compétente sur le sujet, par exemple. Vous aurez d'ailleurs sans doute reconnu ces deux comportements, qui portent aujourd'hui leur petit nom spécifique : **maninterrupting** d'une part, **mansplaining** d'autre part.

Ce guide a ainsi été rédigé avec détermination par le collectif des femmes d'ECO2 Initiative, qui entendent bien apporter des éléments concrets pour répondre à toutes les situations sexistes qui peuvent se présenter en entreprise et dans le monde du travail spécifiquement.

Bonne lecture !

3. Définitions

Objectif : encadrer la connaissance commune sur les termes utilisés

SEXE ET GENRE

Le terme **sexe** renvoie à un ensemble d'attributs biologiques retrouvés chez les humains et les animaux. Il est lié principalement à des caractéristiques physiques et physiologiques¹. Le terme **genre** renvoie aux rôles, aux comportements, aux expressions et aux identités d'une personne. C'est une construction sociale, psychologique et culturelle qui s'effectue dans le cadre du processus de socialisation.²

SEXISME

Le sexisme s'entend de toute croyance, attitude, propos, geste et comportement qui tendent à stigmatiser, délégitimer, à inférioriser les personnes en raison de leur sexe et/ou genre et qui entraînent des conséquences préjudiciables. Ses manifestations sont diverses et prennent la forme d'un continuum :

- les actes physiques et verbaux : des formes à l'apparence anodine (stéréotypes, «blagues», remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtres) ;
- la perpétuation de la banalisation de ces comportements, croyances et attitudes dans les normes sociales.

SEXISME BIENVEILLANT

« Plus subtil et plus rarement identifié comme du sexisme, c'est moins flagrant », d'après les psychologues Peter Glick et Susan Fiske, il est « moins détectable, alors qu'en définitive il réaffirme tout autant un rapport de domination masculine. »³. Ses différentes formes : la galanterie, la mise en avant de compétences perçues comme féminines, le paternalisme, la surprotection, placer les femmes en position d'être aidées systématiquement, etc.

Quelques exemples : ne pas être convoquée à une réunion, ne pas être écoutée ou voir son opinion récupérée par un homme, ne pas pouvoir prendre la parole, etc.

CONTINUUM DES VIOLENCES SEXUELLES ET CULTURE DU VIOL

Le concept de continuum des violences a été élaboré par la sociologue britannique Liz Kelly en

¹ Qu'est-ce que le genre ? Qu'est-ce que le sexe ? Institut de recherche en santé du Canada

² Sexe et genre, Conseil de l'Europe

³ *Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité*, Rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2015

1987.⁴ Il prend en compte l'expérience vécue des femmes et toutes les violences de genre (de la blague sexiste au féminicide) sans les hiérarchiser. Il met en évidence que la plupart des femmes font l'expérience de violences sexuelles et que les violences sont liées entre elles sous forme d'une pyramide : les plus petites violences autorisent les violences du dessus. C'est ce qu'on appelle la culture du viol. La culture du viol sont tous les éléments, le langage, les idées, les images, les stéréotypes qui banalisent les violences sexuelles et font qu'on va les tolérer quand on y est confronté-e. Le principal dénominateur commun à ces événements très divers est que les hommes usent d'une variété de formes d'abus, de contraintes et d'usages de la force pour contrôler les femmes.

SOCIÉTÉ PATRIARCALE, INCONSCIENT COLLECTIF ET NORMES

La société patriarcale est un système d'oppression systémique de la classe sociale des hommes, en position de domination sur l'autre groupe : la classe sociale des femmes et des minorités de genre – en position de subordination. Cette société crée un continuum de violences sexistes. Elle s'auto-entretient par l'inconscient collectif sexiste qu'elle normalise.

INCONSCIENT COLLECTIF

Elaboré par Gustav Carl Jung, le concept d'inconscient collectif théorise l'existence d'un second système psychique de nature collective, universelle et impersonnelle qui est identique chez tous les individus. Cet inconscient collectif ne se développe pas individuellement, mais est hérité. Il se compose de formes préexistantes, les archétypes, lesquels donnent un sens aux contenus psychiques.

DISCRIMINATION

Désigne toute distinction opérée entre les personnes en raison notamment de leur sexe ou de leur genre.

MICRO-AGRESSIONS SEXISTES

Le terme micro-agression est utilisé pour désigner des comportements ou des propos, d'apparence banale, envers une communauté et qui sont perçus comme péjoratifs ou insultants par celle-ci. L'aspect négatif ou hostile de la part de l'émetteur n'est pas nécessairement intentionnel. Les communautés concernées sont en particulier les groupes culturellement marginalisés⁵. Parmi ces micro-agressions sexistes, on compte notamment⁶ :

- **Mansplaining** : situation lors de laquelle un homme se sent obligé de rappeler ou

⁴ Liz Kelly, *The continuum of sexual violence*, 1987

⁵ Derald Wing Sue, *Microaggressions in Everyday Life : Race, Gender, and Sexual Orientation*, Wiley, 2010, 352 p. (ISBN 978-0-470-49140-9), xvi.)

⁶ *Libérez votre entreprise du sexisme, votre guide pour une organisation vraiment inclusive*, Jump, 2020

- d'expliquer quelque chose à une femme de manière condescendante, alors que dans de nombreux cas la femme a autant voire plus d'expertise sur les sujets concernés ;
- **Maninterrupting** : Cela désigne le fait que les hommes coupent régulièrement la parole des femmes lors de discussions ou débats, parfois inconsciemment ;
 - **Bropropriating** : Ce terme a été inventé pour dénoncer le fait que les hommes s'approprient de façon récurrente les idées d'une femme ;
 - **Manspreading** : Le fait que les hommes s'assoient en écartant les jambes de façon exagérée ;
 - **Nice guy** : Ce terme désigne les hommes qui montrent de manière outrancière aux femmes qu'ils les ont comprises, principalement dans le but de se donner bonne conscience, ou d'obtenir des faveurs affectives ou sexuelles. Ici il s'agit donc de se mettre en valeur (et donc de se mettre au centre), au nom de son proféminisme auto-proclamé ;
 - **Feminist cookie** : C'est la récompense qu'espère obtenir le Nice Guy. Un « merci » admiratif, ou un « c'est bien, bravo » plein de gratitude, parce qu'il dit qu'il n'irait jamais se frotter contre une femme dans le métro ou qu'il ne klaxonne pas lorsqu'il voit une fille en jupe ;
 - **Male tears** : Elles désignent les plaintes masculines qui accusent les féministes de misandrie et de suprématie féminine. Mais elles désignent aussi les plaintes des hommes qui se sentent perdus en prenant conscience de leurs privilèges et se plaignent de leur difficile situation aux femmes (ou aux autres groupes minorisés).

OUTRAGE SEXISTE ET SEXUEL

Un outrage sexiste et sexuel consiste à imposer à une personne un propos ou un comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant ou qui l'expose à une situation intimidante, hostile ou offensante. Dans le cadre du travail, cela est qualifié d'agissement sexiste. Quelques exemples : les sifflements, les gestes ou bruits obscènes, les questions intrusives sur la vie sexuelle, les commentaires dégradants sur l'apparence...⁷

HARCELEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel désigne l'ensemble des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui, soit portent atteinte à la dignité d'une personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ou toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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.

⁷ *Petit manuel du sexisme en entreprise*, Balance ton stage, 2020

AGRESSION SEXUELLE

Ce délit désigne tout acte sexuel sans pénétration commis avec violence, contrainte, menace ou surprise, c'est-à-dire sans le consentement clair et explicite de la victime. Il concerne les cinq zones du corps suivantes : le sexe, les fesses, les seins, les cuisses, la bouche.

VIOL

Ce crime désigne tout acte de pénétration sexuelle (vaginale, anale, buccale) commis avec violence, contrainte, menace ou surprise, par le sexe, le doigt ou par un objet.

4. Exemples de situations

Cette séquence présente des exemples de situations que les femmes peuvent rencontrer dans le cadre professionnel et les possibilités pour les différentes personnes d'agir en fonction de leur statut (victime, témoin, employeur).

Les situations sont présentées sous forme graduelle (fréquence, gravité).

Points d'attention

- Pour certaines des situations présentées ci-dessous, une part importante de subjectivité et de ressenti (qui ne peut pas être retranscrite) entre en compte. Le déclenchement (ou non) d'une réaction par la personne concernée sera alors conditionnée par le vécu sur le moment.
- L'objectif de ce guide est de donner des clés pour aider les victimes à réagir lorsqu'elles sont confrontées à des situations de sexisme. Il est néanmoins important de noter qu'il **n'y a pas d'obligation à réagir** si on ne se sent pas de le faire. Malgré l'importance d'essayer pour lutter contre le sexisme (ordinaire ou non), il est également crucial de rappeler que c'est la société patriarcale qui a inculqué aux femmes cette situation d'infériorité.
- Des comportements récurrents retrouvés chez les victimes d'actes sexistes et d'agressions sexuelles sont l'isolement, la dévalorisation, la minimisation, la peur et la culpabilité. Il est important de souligner que **LES SEULES PERSONNES FAUTIVES SONT LES AGRESSEURS**. Les témoins, proches et employeurs doivent contribuer à rassurer les victimes sur ce point.

Type de réponses

Dans ces exemples, nous mélangeons volontairement plusieurs types de réponses :

- Les *punchlines* : ces phrases qui remettent l'agresseur à sa place de manière frontale (« Je vois que le sexisme ordinaire fait des ravages à Trouville... »)
- Le recadrage neutre : recentrer le propos sur ce qui est attendu de la discussion (« Que vous trouviez que Mélanie ait du charme ou non ce n'est pas pertinent dans cette affaire »)

- La dénonciation : nommer le procédé employé par la personne (« Vous faites souvent ce genre de remarques déplacées ? » / « Ah tiens du mansplaining »)
- Témoigner de son incompréhension / désaccord (« Pardon ? je n'ai pas bien saisi ? » / « Je suis très dérangé·e par ce que vous dites »)
- La Communication Non Violente et ses principes : expression du fait, de son sentiment à l'égard du fait, l'expression de son besoin et d'une demande claire, limitée et factuelle

Les réactions du témoin

En tant que témoin, il peut être difficile de se positionner, notamment compte tenu de deux éléments :

- son avis / son degré de positionnement vis-à-vis du sexisme et son évaluation de la situation
- la peur de déresponsabiliser la personne concernée par l'acte
- la possibilité de glisser facilement vers un sexisme bienveillant et une attitude protectrice non désirée.

Aussi, le recours au **consentement** de la personne en cas de difficulté pourra être utile.

A noter : en tant que témoins, les attitudes de sidération peuvent apparaître tout autant que chez les personnes directement concernées. De même, certaines situations peuvent être traumatisantes. Si ce guide se concentre sur les possibilités de réaction, la parole et l'échange au sein de l'équipe peuvent aussi être des leviers à actionner.

LORS D'UNE PRISE DE PAROLE

Type de comportement sexiste	Exemple	Réponse possible
La reformulation	Un.e collègue reformule après ta prise de parole : « Ce que tu voulais dire, c'est que ? »	« C'est ce que j'ai dit, ce n'était pas clair ? »
«Bropropriating» ou «effet Matilda»	Un.e collègue qui reprend à son actif tes idées / tes propos (et il est possible que tout le monde l'encense)	Faire remarquer ce qui vient de se passer : « c'est exactement ce que j'ai proposé »
Le manerrupting	Le-la collègue te coupe la parole (peut-être même en s'excusant de le faire) : « Je te coupe la parole, mais... »	Faire remarquer qu'il-elle t'a coupé la parole Recouper la parole : « Je n'avais pas fini, je termine ce que je voulais dire »
Le mansplaining ou mecspliation ou penispliation	On te donne des conseils sans que tu l'aies demandé, ou on pense à ta place « En tant que femme, tu ne penses pas que... » « Je vais t'expliquer comment ça marche :... » « Tu devrais... »	« Non, j'ai mon avis sur la question » « Tu es un spécialiste de... ? » Prendre un exemple pour se montrer plus pointilleuse / sachante que l'autre sur le sujet Rappeler sa formation / son diplôme Rappeler l'intitulé de son poste « Ah tiens du mansplaining » « Je crois qu'on peut me faire confiance pour savoir ce que je pense / ce qui est bon pour moi » « Tu penses vraiment savoir mieux que moi ce qui est bon pour moi ? »

En tant que victime

Pistes de réaction génériques - à chaud

- Montrer son agacement
- Décrire ce que l'autre est en train de faire. Par exemple : « tu m'as coupé la parole »

- Dire calmement que le comportement de l'autre nous agace

Pistes de réaction génériques - à froid

- Quoi qu'il en soit, réagir. Ne pas laisser passer.
- Exprimer son ressenti auprès de la personne concernée : « Je suis persuadée que tu ne le fais pas exprès mais tu me coupes la parole. Est-ce que je peux compter sur toi la prochaine fois pour éviter cela ? »
- Faire part de son interrogation envers la personne concernée : « Y a-t-il un problème nous concernant ? Quand il se passe XX, je ressens XX, et j'ai besoin que XX » (méthodes de la communication non violente⁸)
- Passer par écrit, par exemple pour laisser une trace écrite de ce qu'on a fait sur le sujet ou rappeler nos compétences
- Débriefer dans le groupe, partager et challenger nos réactions
- Enrichir ce guide

En tant que témoin

Pistes de réaction - à chaud

- Échange de regard
- Message privé pour demander le consentement pour intervenir
- Prendre la parole pour dénoncer le comportement
- « T'es sérieux là ? ça ne me fait pas rire du tout ce genre de remarques »

Pistes de réaction - à froid

- Demander à la personne si on elle aurait envie qu'on intervienne (et ne pas intervenir manifestement à sa place)
- Débriefer entre femmes, partager les réactions, challenger nos réactions
- Enrichir ce guide

En tant qu'employeur

Pistes de réaction

- Recadrer l'intervention / animer la parole
- Débriefer auprès de la victime et du/de la collègue concerné·e

⁸ [Qu'est-ce que la CNV ? - Association pour la Communication Non Violente France \(cnvfrance.fr\)](https://www.cnvfrance.fr/)

FACE A DES PROPOS SEXISTES

Il s'agit d'une atteinte portée aux femmes en général, à une femme extérieure au groupe dans lequel se passe la discussion, ou à une femme en particulier par une remarque directe.

Type de comportement sexiste	Exemple	Réponse possible
Utilisation de surnoms inappropriés	Surnoms dévalorisants et infantilisans Exemples : « miss », « ma grande », « cocotte », etc.	Imiter , répondre avec des surnoms inappropriés pour que l'interlocuteur s'en rende compte « Comment ça va cocotte ? » → « Très bien, et toi mon poulet ? » (si la proximité avec cette personne le permet) Si une personne qu'on ne connaît pas : « moi c'est Madame »
Remarque désobligeante sur le physique/ la façon de s'habiller des femmes en général ou d'une femme en particulier	Critique sur le fait qu'une femme n'est pas assez « féminine » : « Tu pourrais faire des efforts non ? » Ou au contraire remarque déplacée sur l'apparence : « Ce chemisier met bien en valeur tes formes », « Les robes te vont mieux que les pantalons » ...	Recadrer : « Je croyais qu'on était là pour travailler et pas pour parler de mon apparence » « En quoi cette remarque est-elle liée au sujet de notre réunion ? » Sur le ton de l'humour : « ce jean aussi met bien en valeur tes formes » Pardon ? je n'ai pas bien saisi ?
Remarque désobligeante sur les compétences des femmes/ dévalorisation lors d'une discussion professionnelle	Sous-entendre que ce n'est pas grâce à ses compétences intellectuelles qu'une femme a bien réussi telle ou telle mission, ou obtenu un poste « On ne va pas se mentir, on sait très bien comment tu as réussi à avoir *telle école* ou *tel poste* ou *telle mission* »	Pousser à répéter ou à développer : « tu sous-entends que parce que je suis une femme... », « pardon ? », « tu pourrais préciser ce que tu viens de dire ? » « Auriez-vous dit cela pour un homme ? » « En quoi cette remarque est-elle liée au sujet de notre réunion ? » « Ce genre de remarque n'a pas sa place » Couper court : « Je n'ai pas le temps ni l'envie de discuter avec vous de ces sujets que vous ne maîtrisez visiblement pas »

	<p>Dans certaines situations, des remarques peuvent encourager la culture du viol sans être destinées à une personne qui est présent·e ou même une personne en particulier. Par exemple : « Celle-là il faut presque la violer si on veut obtenir les données »</p>	<p>Dans ce cas, il est important si on le peut de réagir pour signaler que ces propos ne sont pas tolérables. Réponses possibles : « Non ça dépasse les limites ce n'est pas drôle », « je suis très mal à l'aise avec cette remarque ».</p>
<p>Discrimination par la mise à l'écart des femmes dans une entreprise</p>	<p>Blagues sexistes présentes et acceptées, « <i>private joke</i> » entre hommes, mettant à l'écart les femmes durant le déjeuner, un café, ou dans la salle de travail...</p>	<p>Jouer la carte de l'incompréhension « <i>je n'ai pas compris ta blague tu peux m'expliquer ?</i> » pour susciter le malaise chez l'interlocuteur qui doit expliquer</p> <p>Demander ce qui fait rire dans la blague</p> <p>Utiliser le je : « <i>je suis mal à l'aise avec cette remarque</i> »</p> <p>Si réponse de type « <i>mais, c'était une blague, t'as pas d'humour ou quoi ?</i> », on lui réplique d'un ton détendu : « <i>J'ai de l'humour, mais les blagues sexistes ne me font pas rire</i> »</p> <p>« <i>T'es sérieux là ? ça ne me fait pas rire du tout ce genre de remarques</i> »</p>
<p>Discrimination salariale</p>	<p>Les salarié·es obtiennent une augmentation de salaire mais celle des femmes (ou d'une femme) est moins importante que celles des hommes, sans justification de cette différence</p>	<p>Demander à la direction à avoir plus de transparence sur les critères ayant menés à la différenciation des augmentations</p>
<p>Discrimination indirecte</p>	<p>Conditionner le bénéfice d'une allocation de retraite supplémentaire à un nombre minimum d'heures de travail, ce qui conduit à exclure les temps partiel (80% de femmes)</p>	<p>Discuter et argumenter pour expliquer en quoi c'est injuste et discriminant envers les femmes (à l'écrit ou à l'oral)</p>

En tant que victime

Pistes de réaction génériques - à chaud

- Vous rapprocher des personnes en qui vous aurez confiance pour obtenir de l'écoute
- Dire calmement que l'agissement sexiste est puni par le Code du travail depuis 2015

Pistes de réaction génériques - à froid

- Alerter l'employeur
- Contacter des organismes qui peuvent vous aider
- Établir un compte-rendu
- Agir en justice

En tant que témoin

Pistes de réaction - à chaud

- Demander à la personne concernée son consentement pour intervenir
- Ne pas laisser passer une quelconque remarque explicitement sexiste et prendre la parole pour faire remarquer le caractère sexiste de ce qui vient d'être dit
- « J'ai le sentiment que cette remarque est déplacée ».

Pistes de réaction - à froid

- Être à l'écoute de la victime et de ses besoins
- Inviter la ou les victime(s) à conserver tous les documents et éléments relatifs à la discrimination subie

En tant qu'employeur

Pistes de réaction (si l'employeur n'est pas à l'origine de la discrimination...)

- Afficher clairement sa position personnelle contre cet agissement
- Veiller à la prise en charge des victimes, au moment de la discrimination et dans le temps
- En cas de discrimination directe fondée sur le sexe ou le genre au sens juridique du terme (refus d'embauche, sanction, licenciement sans raison, ou discrimination de traitement ou salarial), se tourner vers la justice.
- En cas de discrimination indirecte claire, se tourner vers la justice

"Face à des remarques sexistes, par exemple, les femmes sont souvent mises devant un dilemme. Si elles rigolent, elles cautionnent et si elles ne rient pas, elles s'excluent du groupe. Un homme, lui, ne se verra pas exclu s'il exprime qu'il ne trouve pas ça drôle. Les hommes peuvent s'engager partout, au travail, mais aussi en rue, ou dans les transports en commun où la lâcheté masculine est hallucinante ! Bref, ils peuvent être des vigiles antisexisme, pour ringardiser, inférioriser, délégitimer le sexiste, l'agresseur."

Irène Zeilinger, sociologue spécialisée dans les questions de genre et par ailleurs spécialiste de l'autodéfense au féminin

FACE A UNE AGRESSION OU D'UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Type de comportement sexiste	Exemple	Réponse possible
Agression sexuelle	Un collègue ou client se colle à la personne de manière volontaire, et lui touche la poitrine/la jambe/les fesses..., dans un ascenseur, dans un couloir ou autre	<p>Se dégager, répliquer (par exemple : coup sur la main)</p> <p>Parler fort pour que les gens autour entendent ce qu'il se passe (par exemple dire « qu'est-ce que tu fais là ? » bien fort)</p> <p>S'il y a des témoins autour, leur demander s'ils ont bien vu ce qu'il s'est passé</p>
Harcèlement sexuel verbal	Un collègue ou client fait des remarques à allusion sexuelle, ciblées à une personne en particulier « Ah vous êtes docteure, j'aurais bien besoin d'être examiné »	<p>Dire clairement que ce genre de remarque n'est pas acceptable</p> <p>Menacer d'en référer aux supérieurs</p> <p>Si les remarques se font par écrit, bien les conserver comme preuve</p>
Harcèlement sexuel assimilé	Un collègue ou client fait pression auprès de la femme dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle	

En tant que victime

Pistes de réaction génériques - à chaud

- Signifier à son interlocuteur que son attitude est punie par la loi

Pistes de réaction génériques - à froid

- Ne pas rester seule, en parler à des proches
- Prévenir son manager et la gérance
- Porter plainte

En tant que témoin

Pistes de réaction - à chaud

- S'adresser à la personne pour voir si elle va bien
- S'intercaler et signifier à l'agresseur que vous avez vu ce qu'il a fait et que c'est interdit

Pistes de réaction - à froid

- Être à l'écoute de la victime et de ses besoins
- Inviter la ou les victime(s) à conserver tous les documents et éléments relatifs à la discrimination subie
- Proposer de témoigner auprès de l'employeur pour soutenir la victime

En tant qu'employeur

Pistes de réaction

- S'il s'agit d'un client : envoyer un mail d'avertissement, voire mettre fin à la mission
- Organiser des séances de sensibilisation à ces sujets dans l'entreprise

Pour les témoins/ celles et ceux qui recueillent la parole : « je te crois », « tu as bien fait de m'en parler », « ce n'est pas ta faute », « c'est lui le coupable », « c'est puni par la loi ».

Proposer de mettre en relation avec une association, un organisme si la personne est d'accord, sinon juste l'écouter et l'aider.

LES FORMES LES PLUS PERNICIEUSES : LE SEXISME BIENVEILLANT, LE PATERNALISME ET LA CHARGE MENTALE

Type de comportement sexiste	Exemple	Réponse possible
Patriarcat	<p>« Je pense que tu n’as pas bien compris la question »</p> <p>« Je vais en parler à ton N+1 / notre partenaire » (alors qu’on ne lui a rien demandé)</p> <p>« Tu réagis avec beaucoup de drama »</p>	<p>« Si si, j’ai bien compris, et je confirme que cela ne m’intéresse pas. »</p> <p>« Ce n’est pas la peine de réagir à ma place, je n’ai pas besoin de ton intervention »</p> <p>« Aurais-tu dit cela si j’avais été un homme ? » ou « Merci de rester courtois et professionnel »</p>
Sexisme bienveillant	<p>« Elle est vraiment douce et avenante. Elle sera donc parfaite pour cette mission ». Ici, l’auteur ne fait référence à aucune qualité professionnelle de la personne.</p> <p>« On peut faire confiance à son instinct maternel »</p> <p>« On serait contents de féminiser un peu l’entreprise, ça nous apporterait une meilleure communication »</p>	<p>« Elle est surtout notre atout facilitation et argumentation stratégique, ce sont les seules raisons pour lesquelles elle devrait y aller. »</p> <p>« Comment ça ? Tu peux développer, je ne comprends pas. »</p>
Galanterie	<p>« Attends je te tiens la porte, c’est l’affaire des hommes, ça »</p> <p>« Non mais ne fais rien, je vais le faire à ta place »</p>	<p>« Non, c’est autant l’affaire des hommes que des femmes »</p> <p>« Si j’ai besoin de ton aide, tu peux me faire confiance, je la solliciterai »</p> <p>« Non »</p>
La charge mentale	<p>Une réunion qui se termine en une répartition des tâches inégalitaires, ça te parle ?</p>	<p>Accepter le “blanc” : ce moment où personne ne veut récupérer LA tâche pénible / moins intéressante</p>

Rester ferme sur ses positions : si tu n'as pas le temps, tu n'as pas le temps

5. Ce que dit la loi

L'obligation de prévention du harcèlement sexuel s'intègre dans l'obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleur-se-s. L'employeur est donc tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.⁹

A partir du 31 mars 2022 et l'entrée en vigueur de [la loi pour renforcer la prévention santé au travail](#), les propos et comportements sexistes sont constitutifs de harcèlement sexuel.

De quoi parle-t-on exactement ? [De propos ou de comportements « ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».](#)

Le Code pénal distingue plusieurs types d'infractions à caractère sexuel, parmi lesquelles :

Faits	Définition	Type d'infraction / Sanctions
Outrage sexiste Article 621-1 du Code pénal	Constitue un outrage sexiste le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui : <ul style="list-style-type: none">- soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant ;- soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.	Contravention de 4 ^e classe (750 €)
Injure non publique à raison du sexe, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre	Constitue une injure non publique une parole, un écrit, une expression quelconque de la pensée adressés à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser. L'injure est considérée non publique lorsqu'elle est adressée à une personne : <ul style="list-style-type: none">- soit sans qu'aucun tiers ne soit	Contravention de 5 ^e classe (1 500 €)

⁹ [Harcèlement sexuel et agissements sexistes. Contexte réglementaire - Risques - INRS](#)

<p>Article R. 625-8-1 du Code pénal</p>	<p>présent ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit devant un cercle restreint de personnes partageant les mêmes intérêts, en la présence ou en l'absence de la victime. 	
<p>Injure publique à raison du sexe, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre</p> <p>Article 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse</p>	<p>Constitue une injure publique une parole, un écrit, une expression quelconque de la pensée adressés à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser.</p> <p>L'injure est considérée comme publique lorsqu'elle peut être entendue ou lue par un public.</p>	<p>Délit</p> <p>Un an d'emprisonnement et 45 000 € d'amende</p>
<p>Harcèlement sexuel</p> <p>Article 222-33 du Code pénal</p>	<p>Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.</p>	<p>Délit</p> <p>Deux ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende</p>
<p>Agression sexuelle</p> <p>Article 222-22 du Code pénal</p> <p>Article 222-22-2 du Code pénal</p>	<p>Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur.</p> <p>Constitue également une agression sexuelle le fait d'imposer à une personne, par violence, contrainte, menace ou surprise, le fait de subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ou de procéder sur elle-même à une telle atteinte.</p>	<p>Délit</p> <p>Cinq ans d'emprisonnement et 75 000 €</p>
<p>Viol</p> <p>Article 222-23 du Code pénal</p>	<p>Est un viol tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise.</p>	<p>Crime</p> <p>15 ans de réclusion criminelle</p>

6. Ressources

ASSOCIATIONS D'AIDE AUX VICTIMES

- INAVEM (Fédération nationale des associations d'aide aux victimes), <https://france-victimes.fr>, Numéro d'aide : 116 006
- AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail), <https://www.avft.org/nous-connaître/>, Numéro d'aide : 01 45 84 24 24

Numéro d'écoute, d'information et d'orientation : 3919 (7j/7, gratuit)

LIVRES, GUIDES

Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner, Guide pratique et juridique, Ministère du travail 2019

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf

- Définitions
- Focus employeur : prévention et réaction
- Focus victime ou témoin : reconnaissance et signalement
- Annexes : cadres d'entretiens, base documentaire

Petit manuel du sexisme en entreprise et comment le combattre, par 3 étudiant.e.s de l'EM Lyon
https://www.diversite-europe.eu/sites/default/files/publications/files/manuel_balance_ton_stage_0.pdf

- Le sexisme, c'est quoi ? Définitions, idées reçues, pyramide du sexisme
- Stage en entreprise : contexte, victimes, témoins
- Se faire aider : à qui parler, annuaire de contacts, formations

Kit pour agir contre le sexisme - Trois outils pour le monde du travail, Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf>

- Agissement sexiste : fiche juridique : définition et exemples
- Agissement sexiste : fiches repères à destination des employeurs, RH, délégué.e.s de personnel, délégué.es syndicaux.ales et victimes
- Sexisme au travail : 10 leviers pour l'entreprise

Libérez votre entreprise du sexisme, JUMP (Belgique)

http://jump.eu.com/wp-content/uploads/2020/03/Guide_Sexisme_BE_FR.pdf

- Comprendre : définitions, identifier le sexisme au travail, stéréotypes et biais
- Se tester : à destination des RH et managers
- Agir : dirigeant.e.s, RH, managers, partenaires sociaux, soutien aux victimes et témoins, bonnes pratiques

Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité, Rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (6 mars 2015, 130p)

<https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000174.pdf>

- Sexisme dans le monde du travail : invisibilité, jeu de masques et déni
- Sexisme dans le droit : quasi-inexistence ou approche floutée
- Sexisme bienveillant
- Les instruments de régulation et de sensibilisation : insensibilité au sexisme
- L'impensé, l'innommé, le dénié : reconnaître et conférer une existence légale au sexisme, 8 axes et 35 recommandations

Sexisme sans façon, ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)

<https://www.nouvelle-aquitaine.aract.fr/media/default/0001/02/113926-sexisme-travail-anact-aract.pdf>

- Définitions, sanctions
- Idées reçues
- Que doit faire l'employeur ?
- Que faire si vous êtes victime ou témoin ?

Petit manuel de combat contre le sexisme au travail, Dion Morgane, 2021

Le sexisme au travail, fin de la loi du silence ?, Brigitte Grésy, 2017

MOOC

[MOOC Violences sexuelles et sexistes au travail : prévenir et réagir](#) (pas de session de prévue, mais si on les contacte ils peuvent en ouvrir une à la demande)

- Identification des violences sexistes et sexuelles
- Employeur : prévention et réaction
- Rôle des acteurs internes et externes

COMPTES INSTAGRAM

- @reponse.a.tout
- @punchlinettes », petites punchlines contre le sexisme ordinaire
- @travailleuses
- @osez_le_feminisme

PODCASTS

- [YESSS #2 -Warriors au travail](#)
- [Répondre au sexisme au travail, Julie Eigenmann, 2021](#)
- [Précis du sexisme au travail, Anne-Véronique Herter](#)
- [Sexisme ordinaire en milieu tempéré | Un podcast à soi \(1\) - ARTE Radio Podcast - YouTube](#)

Merci de votre lecture

ECO2 INITIATIVE

La Ruche

24 rue de l'Est – 75020 Paris

www.eco2initiative.com

