



SOMMAIRE

- 1 P. 4-5
**Sexisme,
ce qu'il faut savoir**
- 2 P. 6-7
**Le Groupe BPCE s'engage
contre les agissements sexistes**
- 3 P. 8
**Agissements sexistes,
comment réagir ?**
- 4 P. 9
**Réagir par l'attitude
plutôt que les mots**
- 5 P. 10-11
Réagir avec pédagogie
- 6 P. 12-13
**Réagir avec humour
et décalage**
- 7 P. 14-15
Réagir avec fermeté
- 8 P. 16
**Ressources
& Pour aller plus loin**

SEXISME

CE QU'IL FAUT SAVOIR...

COMPRENDRE LE SEXISME

Quel que soit son genre ou son orientation sexuelle, on peut un jour être victime ou témoin d'un agissement sexiste en entreprise. Mais comment savoir si on assiste ou si on fait l'objet de ce type de comportement ?

Le caractère sexiste d'une action repose sur la présence simultanée de trois éléments :

1

L'existence d'un élément ou de plusieurs éléments de fait, pouvant prendre différentes formes (comportement, propos, acte, écrit), subi(s) par une personne, c'est-à-dire non désiré(s) ;

2

L'agissement doit avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité du salarié ou créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant ;

3

L'existence d'un lien entre les agissements subis et le genre de la personne : un salarié subit ces agissements de manière répétée parce qu'elle est une femme, ou parce qu'il est un homme.

À NOTER !

Ces comportements peuvent également avoir lieu en dehors du temps et du lieu de travail dès lors qu'ils se déroulent dans le cadre de l'activité professionnelle (rendez-vous clientèle, événement d'entreprise et d'équipe, etc.).

1. Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2016, kit pour agir contre le sexisme

EXEMPLES

1

Dire à un homme qu'il n'est pas assez viril ou à une femme qu'elle n'est pas assez ou trop féminine ;

2

Ne pas prendre les compétences d'un salarié au sérieux et l'humilier du fait de son genre ;

3

Faire des blagues sexistes, des commentaires humiliants ou désobligeants fondés sur le genre de la personne.



CADRE LÉGAL

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Article L. 1142-2-1 du Code du travail

« Constitue un outrage sexiste le fait [...] d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

Article 621-1 du Code pénal



78%

des Françaises ont vécu personnellement un acte sexiste ou ont été destinataires de propos sexistes.

4 hommes sur 10

ont déjà entendu des propos dégradants remettant en cause leurs compétences en s'appuyant sur des représentations de la masculinité.

Sources : Haut Conseil à l'égalité, mars 2022, rapport annuel 2022 sur l'état du sexisme en France

Étude mars 2021 menée par BVA auprès de 17 grandes entreprises françaises membres de #StOpE : 64 690 salariés ont ainsi été interrogés

LE GROUPE BPCE S'ENGAGE



FORMATION /
SENSIBILISATION

GARANTIE DE
LIEUX DE TRAVAIL
SÉCURISANTS

RENFORCEMENT
PRISE DE CONSCIENCE

Le Groupe BPCE est activement mobilisé dans la lutte contre les agissements sexistes. Depuis 2018, des référents « harcèlement » sont formés et nommés au sein des ressources humaines et des comités sociaux et économiques (CSE) de chaque entreprise du Groupe pour accompagner les collaborateurs. En 2021, deux accords de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signés dans les Caisses d'Épargne et les Banques Populaires, dédient un chapitre sur la lutte contre le sexisme et la volonté d'appliquer une tolérance zéro.



Il prévoit :

- la formation/sensibilisation notamment pour les nouveaux managers et les nouveaux entrants ;
- la diffusion d'un guide de la mixité et d'un guide de la parentalité en entreprise ;
- renforcer la prise de conscience et les enjeux en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprise ;
- garantir, pour les femmes comme pour les hommes, des environnements de travail sécurisants, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.



Depuis 2021, un programme de sensibilisation aux comportements sexistes et leurs conséquences est proposé en e-learning et a déjà été suivi par 15 000 managers et collaborateurs du Groupe.

Le Groupe BPCE a rejoint en janvier 2022 le collectif initiative #StOpE composé d'une centaine d'entreprises, d'associations et d'écoles réunies par la volonté de diffuser des outils pédagogiques aux salariés, de former de façon ciblée sur les obligations et bonnes pratiques et d'appliquer une tolérance zéro en matière de sexisme.

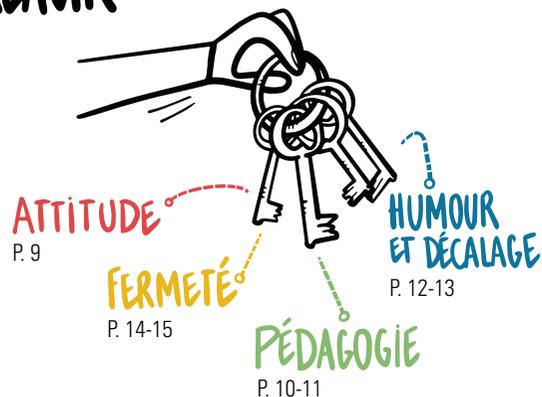
Nous vous proposons aujourd'hui ce guide pour vous aider à répondre à des agissements ou propos sexistes, que vous en soyez victime ou témoin.

AGISSEMENTS SEXISTES

COMMENT
RÉAGIR?

Que nous en soyons victime ou témoin, les comportements sexistes peuvent toucher chacune et chacun d'entre nous. Aujourd'hui, nous avons toutes et tous un rôle à jouer pour prévenir et empêcher ce type d'agissements afin de travailler dans un environnement professionnel bienveillant. Ce guide a pour objectif de vous transmettre des clés d'action et d'ouvrir le champ des réponses possibles afin que personne ne soit démuné face à un comportement sexiste :

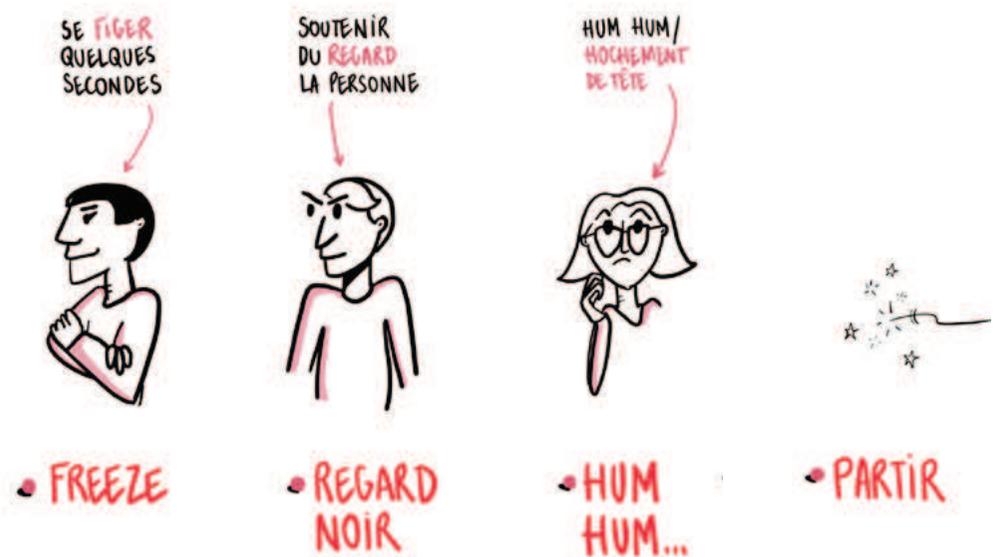
DES CLÉS POUR RÉAGIR



- Peu importe celle que vous choisirez, emparez-vous des différentes options afin que les comportements sexistes n'aient plus leur place au sein de nos équipes.
- Ce sujet peut dérouter, déranger et bousculer. N'ayez pas peur d'intervenir et de prendre la parole pour que chacun et chacune se sensibilise sur la lutte contre le sexisme. Un environnement de travail sain, c'est un espace de dialogue, de respect et de bienveillance.
- Parce que tout le monde n'a pas forcément le même niveau de sensibilité sur le sujet, ce guide vous permettra de mettre en lumière certaines postures et réactions possibles à adopter face à des situations qui ne sont pas acceptables dans le cadre du travail et dans la vie de tous les jours.

Réagir **par l'attitude** plutôt que les mots

Parfois, le silence en dit plus qu'une parole, surtout quand il est accompagné de certains gestes et d'un regard particulier. Ce type de réponse peut vous permettre de prendre de la distance vis-à-vis de la remarque ou du comportement sexiste de votre interlocuteur. Cela peut notamment vous laisser le temps de prendre connaissance des ressources mises à disposition par l'entreprise, en parler à un tiers de confiance, alerter les services compétents pour prendre des mesures coercitives, etc.



L'effet de sidération

La sidération est une réaction physiologique à une menace aiguë. Elle se manifeste par une immobilité et une incapacité à agir ou appeler à l'aide. Réagir après coup est tout à fait possible. Ne culpabilisez pas et n'hésitez pas à en parler « à froid » à une personne de confiance afin de trouver des solutions et ressources adaptées.

Réagir avec pédagogie

Lorsque vous êtes suffisamment à l'aise avec le sujet et que vous souhaitez renvoyer à l'auteur du comportement ou de la remarque sexiste l'absurdité de son attitude ou de son propos, il est intéressant de réagir avec pédagogie. Elle nécessite du temps et de l'énergie mais amènera votre interlocuteur à se questionner, se mettre à la place de l'autre et à progresser sur le sujet du sexisme.



PROPOSER UNE ALTERNATIVE

ET SI ON REMPLACAIT LES BLAGUES SUR LES BLONDES PAR DES BLAGUES DRÔLES ?

SOULIGNER UN PROPOS SANS CIBLER LA PERSONNE QUI EN EST L'AUTEUR

JE PROPOSE QUE LA PROCHAINE FOIS, NOUS ORGANISONS UN ROULEMENT ENTRE L'ENSEMBLE DES MEMBRES DE L'ÉQUIPE POUR LA PRISE DE NOTE.



SI JE COMPRENDS BIEN, TU ME DEMANDES DE FAIRE LE CAFÉ CAR JE SUIS UNE FEMME ?

REFORMULER

METTRE L'INTERLOCUTEUR EN FACE DE SES PROPRES PRÉJUGÉS

EXPRIMER MON RESSENTI

DIRE QUE LES PROPOS TENUS ONT UN IMPACT SUR VOUS

C'EST SANS DOUTE UN COMPLIMENT POUR TOI MAIS CELA ME MET MAL À L'AISE

L'HUMOUR, C'EST MIEUX QUAND C'EST PARTAGÉ ET LÀ JE NETE SUIS PAS

MA BELLE / MON BEAU ? JE PRÉFÈRE QUAND ON M'APPELLE PAR MON PRÉNOM.

Réagir avec humour et décalage



Le second degré peut vous permettre de faire passer un message fort. Si vous désamorcez la situation, votre interlocuteur sera sans doute davantage à l'écoute et prendra conscience du caractère problématique de son comportement ou de ses propos. Il aura tendance à être déstabilisé par la distance que vous prenez sur les choses en faisant preuve d'humour et d'ironie, ce qui l'amènera à s'interroger sur son attitude.

POUR INFORMATION,
ON EST EN 2023,
PAS EN 1923!

DIRE QUE
LES TEMPS
CHANGENT

MONTRER À SON
INTERLOCUTEUR
QU'IL EST "HAS BEEN"

TU SAIS QUE
LES FEMMES
ONT AUSSI LE
DROIT DE VOTE?!

NON, J'AI PAS
PISCINE, J'AI
MUSCU AVEC
MES ENFANTS!

* PROPOSER
LE JEU DU
MIROIR

TU IMAGINES
SI JE T'APPELAIS
TOUT LE TEMPS
"MON P'TIT"?

PROJETER
LES PROPOS OU
COMPORTEMENTS
SUR LA PERSONNE
QUI EN EST À
L'ORIGINE

* PRATIQUER
L'IRONIE

TU SAIS, DEPUIS
GEORGES CLOONEY,
ON N'A PLUS BESOIN
D'ÊTRE UNE FEMME
POUR FAIRE DU CAFÉ!

RÉPONDRE
AVEC IRONIE
ET UNE POINTE
D'HUMOUR OU
NON

FORMIDABLE
CETTE REMARQUE,
JE N'OUBLIERAI
PAS DE LA NOTER!

LA PALME
SEXISTE DU
JOUR REVIENT
À ...

Réagir avec **fermeté**



Vous pouvez aussi choisir l'intransigeance. En étant ferme, votre interlocuteur pourra prendre conscience de la gravité de son propos et se rendre compte des conséquences de ses actes que ce soit au niveau des règles de l'entreprise ou au regard de la loi. Un cadre de travail sain nécessite parfois de rappeler les règles de bonne conduite en collectif.

CONFIANCE EN MES COMPÉTENCES

DIRE STOP! / CARTON ROUGE

EXPRIMER À VOTRE INTERLOCUTEUR QUE VOUS AVEZ CONFIANCE EN VOUS ET DANS LA HIERARCHIE

JE N'AI PAS ÉTÉ PROMUE EN RAISON DE MON SEXE MAIS GRACE À MES COMPÉTENCES!

INVOQUER LE CADRE LÉGAL

RAPPELER LE CADRE LÉGAL EN VIGUEUR

SAIS-TU QUE CE TYPE DE PROPOS / COMPORTEMENTS EST INTERDIT PAR LA LOI ?!

DIRE QUE VOUS NE SOUHAITEZ PAS ENTENDRE CE GENRE DE PROPOS

TES PROPOS SONT COMPLÈTEMENT INAPPROPRIÉS ET N'ONT PAS LA PLACE DANS NOTRE ENTREPRISE.

TES BLAGUES SEXISTES RÉPÉTÉES SONT INTOLÉRABLES. JE SOUHAITE QUE NOUS PUISSIONS ÉVOQUER CE SUJET AVEC NOTRE MANAGER

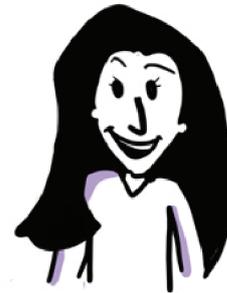
SI CELA DEVAIT SE REPRODUIRE, JE N'HÉSITERAI PAS À EN PARLER AU RÉFÉRENT HARCELEMENT / RÉFÉRENT RH

Ressources

Vous trouverez plus d'informations sur le site intranet de votre entreprise.

Selon les cas, vous pouvez contacter :

- le manager
- le RRH (responsable ressources humaines)
- les référents harcèlement RH et CSE
- la médecine du travail ou les services de santé au travail
- un représentant du personnel ou un membre du CSSCT
- les cellules d'écoute de votre entreprise
- des interlocuteurs externes à l'entreprise : défenseur des droits, **3919**



Pour aller plus loin



- 1 Site Sharepoint Mixité & Diversité
- 2 Contacts d'associations de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles
- 3 Conseil de l'Europe
- 4 Association Dans le Genre Égales
- 5 Prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles
- 6 Les stéréotypes de genre



Ce guide a été élaboré en collaboration avec plusieurs référents RH des entreprises du Groupe et s'inspire des travaux « Riposte » menés par le Ministère des Armées.

facilitation graphique : faregnier.com
conception : agence In medias res