

SEXISME :

MIEUX
COMPRENDRE
POUR MIEUX
(RÉ)AGIR

ÉDITO

Sanofi en France est fière, au travers de l'initiative #StOpE, de s'engager pour lutter contre le sexisme dit ordinaire au travail, sous le haut patronage d'Elisabeth Moreno, Ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances.

En signant cet acte d'engagement, nous souhaitons faire reculer le sexisme ordinaire. Les résultats de l'enquête menée auprès de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs France en mars 2021, nous confortent dans l'idée que nous devons poursuivre nos efforts en déployant progressivement les huit actions prioritaires suivantes :

1. AFFICHER ET APPLIQUER

le principe de tolérance zéro.

2. INFORMER pour faire prendre conscience des comportements sexistes (actes, propos, attitudes) et de leurs impacts.

3. FORMER de façon ciblée sur les obligations et les bonnes pratiques de lutte contre le sexisme ordinaire.

4. DIFFUSER des outils pédagogiques aux salariés pour faire face aux agissements sexistes en entreprise.

5. INCITER l'ensemble des salariés à contribuer à prévenir, à identifier les comportements sexistes et à réagir face au sexisme ordinaire.

6. PRÉVENIR les situations de sexisme et accompagner de manière personnalisée les victimes, témoins et décideurs dans la remontée et la prise en charge des agissements sexistes.

7. SANCTIONNER les comportements répréhensibles et communiquer sur les sanctions associées.

8. MESURER et mettre en place des indicateurs de suivi pour adapter la politique de lutte contre le sexisme ordinaire.

“ Nous sommes fiers de nous engager aux côtés des entreprises partenaires de l'initiative #StOpE. Les agissements sexistes ne sont en rien anodins ou ordinaires, et ce même s'ils sont inconscients ou sous couvert de bienveillance. Ils excluent, rabaisent les personnes qui en sont la cible dans leur activité professionnelle. Nous considérons chez Sanofi que les compétences n'ont pas de sexe et c'est pourquoi nous nous engageons à la tolérance zéro face au sexisme ordinaire en entreprise. ”

FLORENCE CAUVET

Directrice des Ressources Humaines France

SOMMAIRE

Sexisme, de quoi parle-t-on ? >

Le sexisme « ordinaire » au travail : ses manifestations >

Les actes plus graves liés au sexisme >

**Quand les frontières sont floues,
comment faire la différence ?** >

Quels impacts pour les personnes qui en font l'objet ? >

Quelles sanctions pour les auteurs.es ? >

**Qui contacter et comment réagir
face à une situation de sexisme ?** >

SEXISME, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le sexisme au travail est un ensemble de comportements (acte, mot, image, geste), fondés sur des **stéréotypes de sexe**.

Ces manifestations sont multiples et peuvent aller d'actes anodins en apparence à des actes beaucoup plus graves.

Blague et commentaire sexiste

Comportement sexiste

Discrimination fondée sur le sexe

Harcèlement sexuel

Agression sexuelle, viol

Les **comportements sexistes** conscients ou inconscients, sont dirigés contre une personne ou un groupe de personnes en raison de leur sexe. Ils ont pour objet ou pour effet, d'inférioriser de façon insidieuse, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale.



CHIFFRES CLÉS

83 %

des femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes sexistes

Contre 62 %

pour les hommes.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Les agissements sexistes sont interdits par le code du travail.



Article
L. 1142-2-1

LE SEXISME « ORDINAIRE » AU TRAVAIL : SES MANIFESTATIONS

LES REMARQUES ET BLAGUES SEXISTES RÉPÉTÉES DANS LE TEMPS

« Comment appelle-t-on un homme qui a perdu son intelligence ?

Réponse : Un veuf. »

« Il est scientifiquement prouvé que l'alcool contient des hormones féminines... quand on boit trop, on parle beaucoup, on dit des bêtises et on conduit comme un pied... »

Pourquoi cela n'est pas respectueux ?

Parce que c'est une dissimulation du sexisme sous le masque de l'humour. Cela joue un rôle majeur dans la diffusion des préjugés sexistes.

LES COMPLIMENTS OU CRITIQUES SUR L'APPARENCE PHYSIQUE, NON SOLLICITÉS

En plus d'être une bonne commerciale vous êtes très jolie...

Pourquoi ce n'est pas un compliment ?

Cette remarque peut mettre **mal à l'aise** la personne à qui elle est destinée.

Et la répétition de la situation peut **accentuer le malaise**, et induit une confusion entre les apparences physiques et les **compétences**.

LES INCIVILITÉS, L'IRRESPECT, LE MÉPRIS



“ Ne soyez pas aussi susceptible, je sais que vous êtes une femme mais tout de même... ”

“ Ah c'est vrai, j'ai oublié que tu étais un homme, c'est difficile pour toi de faire plusieurs choses en même temps ! ”

“ C'est vraiment une idée de femme, une idée qui n'a aucune chance de fonctionner ! ”

Pourquoi ce n'est pas respectueux ?

Ces remarques sont **humiliantes** pour la personne qui les reçoit.

LES INTERPELLATIONS FAMILIÈRES SEXISTES

Tu me fais un point sur le dossier, mon chou ?



Pourquoi ce n'est pas forcément bienveillant ?

Ces mots sont déplacés dans un cadre professionnel. Parce qu'ils ont trait au physique, ou qu'ils sont une forme de maternalisme ou paternalisme infantilisant. Ils peuvent créer un **environnement de travail humiliant ou dégradant** pour la personne qui les entend.

LES REMARQUES OBLIGEANT À SE CONFORMER AUX STÉRÉOTYPES DE GENRE

“Tu devrais faire de la musculation pour être un homme, un vrai.”

“Tu pourrais faire des efforts, je ne sais pas ?
Mettre du rouge à lèvres, essayer de ressembler à une femme quoi !”

“Heureusement que tous les hommes ne sont pas comme toi, vivement l'arrivée de Jean-Marc, au moins lui, il en a !”

Pourquoi ce n'est pas sans effet ?

Ce type de remarque oblige les individus à **se conformer aux stéréotypes** de sexe à travers des injonctions, de simples remarques...

LES PROPOS SEXISTES SUR LA PARENTALITÉ

“Je ne sais pas si on peut lui confier cette mission. Avec ses enfants, elle n'arrivera pas à tout faire.”

“Je vous préviens, vous n'avez pas intérêt ni à vous marier, ni à tomber enceinte pendant les 2 prochaines années !”

“Impossible de compter sur lui après 18h car il s'occupe de ses enfants !”

Pourquoi ce n'est pas sans effet ?

Ces attitudes, en apparence anodines, **culpabilisent** les personnes qui les reçoivent. Elles fragilisent leur sentiment de compétence et leur ambition professionnelle.

L'ATTRIBUTION À UN SEXE DE COMPÉTENCES PARTICULIÈRES

“Je tente de promouvoir des femmes, bien que les dossiers soient techniques.”

“Tu veux vraiment faire cette formation ???
Ce n'est pas un sujet pour les hommes, ça !”

Pourquoi cela pose problème ?

Car cela **limite l'accès** ou cantonne les tâches à certaines fonctions ou activités.

LES ACTES **PLUS GRAVES** LIÉS AU SEXISME

Les manifestations du sexisme peuvent aller jusqu'à des actes graves.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

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.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur.e des faits ou au profit d'un tiers.

Cela vise les situations dans lesquelles une personne exerce une forme de chantage.



Article L.1153-1 du code du travail et article 222-33 du code pénal



CHIFFRES CLÉS

52 % des femmes
déclarent avoir subi un fait
de harcèlement sexuel
au travail

contre 27 %
des hommes.

EXEMPLES

- Propos obscènes, vulgaires, confidences sexuelles non désirées
- Écrits contenant des avances sexuelles ou photos à caractère érotique
- Chantage sexuel
- Gestes connotés sexuellement, frôlements ou caresses de la main, de l'épaule, du pied, non désirés
- Remarques appuyées sur l'apparence physique

LES AGRESSIONS SEXUELLES

Toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise constitue une agression sexuelle pénalement répréhensible.



Art. 222-22 du code pénal



EXEMPLES

- > Attouchements
- > Caresse de nature sexuelle
- > Viol



EXEMPLES

Être écarté d'une procédure de recrutement, de nomination, d'une formation en entreprise, en raison de son sexe...

LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE GENRE

La discrimination fondée sur le genre est une situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable du fait de son sexe.



Article 1132-1 du code du travail et article 225-1 du code pénal

Sanofi s'engage contre la discrimination au travers de l'accord égalité Femmes/Homme.

CHIFFRES CLÉS

20,6%*

d'écart de salaire entre les femmes et les hommes cadres.

27,2%*

de femmes parmi les dirigeants d'entreprise.

*Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Chiffres clés - édition 2020
- Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes.

QUAND LES FRONTIÈRES SONT FLOUES, COMMENT FAIRE LA DIFFÉRENCE ?

Il est parfois difficile de démêler l'acceptable et l'inacceptable et de faire la différence entre de l'humour, un compliment, une maladresse, de la politesse et un agissement sexiste ou du harcèlement sexuel.

Chacun aura une perception individuelle différente.

“Quel impact a le comportement sur moi ?”

“Est-ce que j'accepte la situation ?”

“Quel rapport de pouvoir ai-je à l'autre ?
Ai-je peur de perdre mon travail ?”

SÉDUCTION OU HARCÈLEMENT SEXUEL, COMMENT FAIRE LA DIFFÉRENCE ?

La séduction est un rapport d'égalité alors que le harcèlement sexuel repose sur un rapport de domination.

Lorsqu'il s'agit de séduction, les propos et les comportements sont positifs et respectueux.

La personne souhaitant séduire est attentive et à l'écoute de ce que cela produit chez l'autre. Les relations souhaitées sont égalitaires et réciproques.

À l'inverse la personne qui harcèle veut imposer ses choix et son pouvoir. Elle nie l'autre, et ne tient pas compte de ses désirs et de son consentement. La victime est mal à l'aise, humiliée, nerveuse, en colère. Les comportements et propos subis créent un climat d'insécurité, de peur et de tension.

QUELS IMPACTS POUR LES PERSONNES QUI EN FONT L'OBJET ?

Les conséquences du sexisme peuvent être plus ou moins lourdes en fonction de la personnalité de l'individu concerné, de sa position hiérarchique par rapport à son agresseur, de son isolement social...

**Le sexisme engendre une souffrance au travail
et une détérioration de l'ambiance quotidienne.**

Les personnes touchées peuvent changer leur comportement, adopter des stratégies d'évitement et d'auto-censure, et voir leur santé se détériorer.



IMPACTS SUR LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE

- › Anxiété, stress et dépression
 - › Insomnies
 - › Nausées, migraines
 - › Perte de confiance, agressivité
 - › Isolement, enfermement sur soi
 - › Addiction (médicaments, tabac, alcool...)
 - › Tentative de suicide



IMPACTS SUR LE TRAVAIL

- › Détérioration des conditions de travail

- › Absentéisme, retard
- › Déconcentration
- › Démotivation



IMPACTS SUR LA VIE PERSONNELLE

- › Difficultés avec l'entourage

CHIFFRES CLÉS

**95% des femmes
interrogées
et 90% des hommes
estiment**

que le sexisme au travail
a un réel impact sur
la confiance en soi
et sur la qualité
de vie au travail.

6 femmes sur 10

évitent certaines situations
pour ne pas se confronter
au sexisme.

36% des femmes

affirment avoir déjà évité
certaines tenues.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Pour l'entreprise,
le sexisme est
un obstacle à la
mixité des métiers,
à la qualité de vie
au travail et à la
performance.

SEXISME : QUELLES SANCTIONS POUR LES AUTEURS.ES ?

Il est important, pour que les choses changent, de prendre conscience collectivement que le sexisme n'est pas acceptable.

L'auteur.e fait l'objet à ce titre de sanctions prévues par :

- › le **DROIT DU TRAVAIL** avec des **sanctions disciplinaires** allant de l'avertissement au licenciement pour faute grave,
- › le **DROIT PÉNAL**.

AGISSEMENTS SEXISTES ET HARCÈLEMENT SEXUEL

Sanction pénale :

30 000 euros d'amende et 2 ans d'emprisonnement pour le harcèlement sexuel, dont propos et comportements à connotation sexuelle ou sexiste.



AGRESSION SEXUELLE

Sanction pénale :

5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende.

VIOL

Sanction pénale :

15 ans d'emprisonnement.

QUI CONTACTER ET COMMENT RÉAGIR FACE A UNE SITUATION DE SEXISME ?

Pour faire changer les choses et lutter contre le sexisme, la parole doit se libérer pour rompre l'isolement.

Ne pas en parler, n'est jamais la solution !



VOS CONTACTS SANOFI SI VOUS ÊTES TÉMOIN, VICTIME, OU MANAGER

- › Un.e **réfèrent.e sexisme RH** désigné.e par le Comité Social et Économique. Son rôle est de vous orienter, de vous informer et de vous accompagner en matière de lutte contre les actes sexistes.
- › Votre **supérieur hiérarchique** direct ou indirect
- › Un membre des **Ressources humaines**
- › Un membre de la **Diversité France**

DISPOSITIFS D'ÉCOUTE ANONYME ET GRATUIT POUR TOUT COLLABORATEUR ET MANAGER EN DIFFICULTÉ :

Cellules d'alerte

N° vert compliance : **08 00 90 02 40***

Cellule d'écoute

N° vert « psy » : **08 05 07 22 39***

* Gratuit depuis un poste fixe, accessible 24h/24 et 7j/7

VOUS FAITES L'OBJET D'UN AGISSEMENT SEXISTE ?

Vous pouvez réagir, si vous vous en sentez capable.

Les bons réflexes

- › **Faites remarquer à l'auteur.e** que ce qu'il/elle dit ou fait n'est pas correct.
- › **Ne restez pas isolé.e, parlez-en.**
- › **Sollicitez en urgence la médecine du travail ou aborder ce sujet à l'occasion des visites prévues par le code du travail.** Le médecin du travail est indépendant dans le cadre de sa mission et vos échanges sont couverts par le secret médical.

VOUS ÊTES TÉMOIN DIRECT ?

Votre réaction est essentielle, la santé de votre collègue est en jeu.

Les bons réflexes

- › **Tentez de venir en aide à la victime,** discutez avec elle, car une personne touchée par le sexisme peut être dans l'incapacité de dénoncer les faits. Ne minimisez pas la situation et prenez au sérieux tout ce qu'elle pourrait rapporter.
- › **Parlez-en à votre manager.**
- › **Ne laissez pas faire l'auteur.e :** relevez la remarque sexiste qualifiez-la en tant que telle, afin de mettre l'auteur.e de l'agissement sexiste face à ses actes.

VOUS ÊTES MANAGER ?

Vous devez être exemplaire dans votre langage, votre comportement et vos réactions face aux agissements sexistes qui pourraient vous être rapportés. Un signalement ne doit jamais être minimisé.

Les bons réflexes

- › **Écoutez et rompez l'isolement de la victime.**
- › **Lancez une enquête en concertation** avec les référents sexisme RH en fonction de la gravité de l'acte.
- › **Veillez en toute confidentialité** au respect des procédures.
- › **Recadrez les agissements sexistes que vous entendez ou qui vous sont rapportés par des collègues,** et ce de manière claire, via des constats écrits par exemple.
- › **Assurez-vous de ne pas avoir de réaction biaisée** par des stéréotypes de genre ou des clichés sexistes.

INITIATIVE #stopE SANOFI S'ENGAGE

Aux côtés de 114 autres organisations, Sanofi a pris l'engagement en décembre 2020 de déployer au moins une des actions prioritaires suivantes :

1. **Afficher et appliquer** le principe de tolérance zéro.
2. **Informier** pour faire prendre conscience des comportements sexistes (actes, propos, attitudes) et de leurs impacts.
3. **Former** de façon ciblée sur les obligations et les bonnes pratiques de lutte contre le sexisme ordinaire.
4. **Diffuser** des outils pédagogiques aux salariés pour faire face aux agissements sexistes en entreprise.
5. **Inciter** l'ensemble des salariés à contribuer, à prévenir, à identifier les comportements sexistes et à réagir face au sexisme ordinaire.
6. **Prévenir** les situations de sexisme et accompagner de manière personnalisée les victimes, témoins et décideurs dans la remontée et la prise en charge des agissements sexistes.
7. **Sanctionner** les comportements répréhensibles et communiquer sur les sanctions associées.
8. **Mesurer** et mettre en place des indicateurs de suivi pour adapter la politique de lutte contre le sexisme ordinaire.



82, avenue Raspall 94255 Gentilly cedex