

AGIR CONTRE LE SEXISME :

UN ENJEU

D'ÉGALITÉ!



Remerciements

La réalisation de ce guide qui accompagne la lettre d'engagement antisexiste est rendue possible grâce à la participation financière du Secrétariat à la condition féminine, par sa Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 (Stratégie égalité).

Ce document a été produit dans le cadre du projet *Sexisme, pas ici 2019-2021*.

Le comité de pilotage du projet *Sexisme, pas ici (SPI)* était composé de :

Eve Champagne

MRC d'Arthabaska

Marie-Pier Lupien

La Collective des femmes de Nicolet

Sylvie Gagné

Présence au monde et Condition féminine,
Diocèse de Nicolet

Mélanie Bergeron

Comité régional en développement social (CRDS)



Table de concertation
du mouvement des femmes
Centre-du-Québec

Secrétariat
à la condition
féminine

Québec 

RECHERCHE ET RÉDACTION

Maryse St-Arneault

Table de concertation du mouvement des femmes
Centre-du-Québec

SUPERVISION ET RELECTURE

Francyne Ducharme

Table de concertation du mouvement des femmes
Centre-du-Québec

RÉVISION

Pôle d'économie sociale Centre-du-Québec

CONCEPTION GRAPHIQUE

Caligo Design

© Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec

19-A, rue de Courval, Victoriaville (Québec) G6P 4W2
Téléphone : 819 758-8282 • Télécopie : 819 758-7624
info@femmescentreduquebec.qc.ca
www.femmescentreduquebec.qc.ca

Table des matières

Jeu-questionnaire : Êtes-vous sexiste?	3
Présentation du guide	5
Présentation de la TCMFCQ	5
Le projet à l'origine du guide	5
Pourquoi ce guide?	5
Des chiffres qui parlent	5
Qu'est-ce que le sexisme?	6
Le cycle de la discrimination	7
Les conséquences du sexisme	8
Quelques idées pour AGIR!	9
Signature de la lettre d'engagement antisexisme	9
Créer une politique d'égalité et de parité entre les femmes et les hommes	9
ADS+ (Analyse différenciée selon les sexes avec intersectionnalité)	9
La rédaction épiciène	10
Intégration d'un paragraphe sur le sexisme dans une politique déjà existante	10
Revoir votre politique d'engagement	10
Pour conclure!	11

ÊTES-VOUS SEXISTE?

Partons de la prémisse que nous sommes toutes et tous un peu sexistes. Maintenant, mesurez votre niveau de sexisme avec ce petit jeu en répondant aux questions ci-dessous. Encercliez la réponse qui vous convient le mieux. Validez vos résultats à la page 4.

1

Qui doit se charger des tâches à la maison?

- A. L'homme.
- B. La femme.
- C. La femme de ménage.
- D. Celles-ci doivent être partagées.



2

Pourquoi pensez-vous qu'il y a si peu de femmes qui s'engagent en politique?

- A. Les hommes sont naturellement plus enclins à diriger.
- B. Les femmes ont des enfants vers 30 ans, elles n'ont pas le temps.
- C. Parce que les électeurs sont sexistes, que les femmes ne sont pas soutenues quand elles sont au gouvernement, et qu'elles font face à du harcèlement et des attaques en raison de leur genre.
- D. Peut-être parce que celles-ci ne sont pas vraiment intéressées par le domaine?



3

La blague suivante : « Si un homme ouvre la portière de sa voiture à une femme, c'est que l'une des deux est neuve »

- A. C'est vraiment drôle!
- B. Je rigole nerveusement, parce que tout le monde rit, ce n'est qu'une blague après tout.
- C. Inacceptable, et je le mentionne!
- D. Inacceptable, mais je n'ose pas le dire!



4

Qui est censé pourvoir aux besoins de la famille?

- A. L'homme.
- B. La femme.
- C. Au prorata des salaires de chacun des partenaires.
- D. Les deux.



5

Qui devrait s'occuper des enfants?

- A. Le père.
- B. La mère.
- C. Les deux.
- D. La personne qui veut bien le faire.





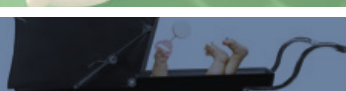


3

UN ENJEU
D'ÉGALITÉ!

ÊTES-VOUS SEXISTE?

Compter vos points

Question	A	B	C	D	
1	2 pts	5 pts	1 pt	0 pt	
2	5 pts	2 pts	0 pt	1 pt	
3	5 pts	2 pts	0 pt	1 pt	
4	5 pts	2 pts	0 pt	1 pt	
5	2 pts	5 pts	0 pt	1 pt	

Votre total : _____

Vos résultats...

PLUS DE 16 POINTS

Encore à l'âge de pierre! Sexiste, beaucoup trop!

Ouf! Ça ne sera pas facile, mais c'est encore possible de changer.

Une petite formation de la brigade SPI, peut-être?

ENTRE 11 ET 15 POINTS

Ça ne sera pas facile! Sexiste, un peu quand même.

Il y a une certaine ouverture d'esprit, mais certaines croyances sur les rôles que les femmes et les hommes doivent avoir sont intégrées depuis votre enfance. Je vous invite à participer à la formation de la brigade SPI ou à lire les informations du site Internet. Il y a de l'espoir.

ENTRE 6 ET 10 POINTS

Sexiste, pas tant que ça!

Bravo! Nous ne sommes pas toujours à l'abri des préjugés, mais vous avez conscience des automatismes de votre éducation. Beau travail! Nous sommes fières de vous!

Vous avez MOINS DE 5 POINTS?

C'est normal! Vous êtes un(e) spécialiste de la brigade SPI.

Bravo! Vous savez ce qu'il faut faire pour éviter de tomber dans la stigmatisation des rôles.

Vous êtes déjà au courant de la situation et vous savez qu'il y a encore du chemin à faire.

Êtes-vous déjà membre de la brigade SPI?

4

UN ENJEU

D'ÉGALITÉ!

Présentation du guide

Présentation de la TCMFCQ

La Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec (TCMFCQ) est un regroupement féministe régional voué à la défense collective des droits des femmes. Reconnue comme l'instance régionale en matière de condition féminine, elle agit dans plusieurs domaines qui touchent aux conditions de vie des femmes. Elle a pour mission première de travailler à l'amélioration de ces conditions en étant un lieu de réflexion et d'action tourné vers le changement tout en poursuivant un objectif d'égalité entre les femmes et les hommes.



Le projet à l'origine du guide

Afin de participer à la mise en œuvre des orientations de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 du Secrétariat à la condition féminine du Québec, la TCMFCQ a déposé une proposition pour contrer le sexisme au Centre-du-Québec.

D'une durée de deux ans, le projet SPI a une mission de conscientisation, de mobilisation et de concertation. Il a pour but de sensibiliser les Centricois-e-s de 18 ans et plus sur le sexisme, ses différentes formes et ses impacts sur ses victimes. De plus, il propose des solutions d'actions concrètes pour agir contre le sexisme et encourager les organismes, les entreprises et les élu.es qui appliqueront ces actions en s'engageant dans leur milieu.

Pourquoi ce guide?

La TCMFCQ désire interpeller les organisations centricois afin qu'elles s'engagent à mettre en place des mesures et des actions pour faire en sorte que la région du Centre-du-Québec soit exempte de sexisme. En accompagnant la lettre d'engagement, ce guide informe les organisations sur ce qu'est le sexisme et donne des moyens pour le contrer au sein de leur milieu.

Des chiffres qui parlent

Les statistiques démontrent réellement des manifestations de sexisme et des inégalités dans notre société.

Par exemple :



80 % des femmes sont victimes de sexisme au travail



Blagues sexistes
50 %



Commentaires sur le physique/les vêtements
42 %



Interpellations familiales (ma belle)
49 %



Critiques sur les compétences de gestion
56 %



13 femmes occupent un poste de mairesse sur 80 postes pourvus
6,25 %

Pour en savoir plus, le comité de pilotage vous invite à visiter notre site Internet spécifique sur le sujet : www.brigadespi.com

5

UN ENJEU

D'ÉGALITÉ!

Qu'est-ce que le sexisme?

Le sexisme est une discrimination fondée sur le sexe d'un individu. Cette idéologie suppose qu'une personne est inférieure à une autre à cause de son sexe. Exemple, le sexe masculin est supérieur au sexe féminin.

Cette forme de discrimination provient des préjugés et des stéréotypes sexuels transmis dès l'âge de trois ans par les parents, l'école et l'environnement. Exemple : une petite fille pratique le patin artistique et un garçon joue au football.

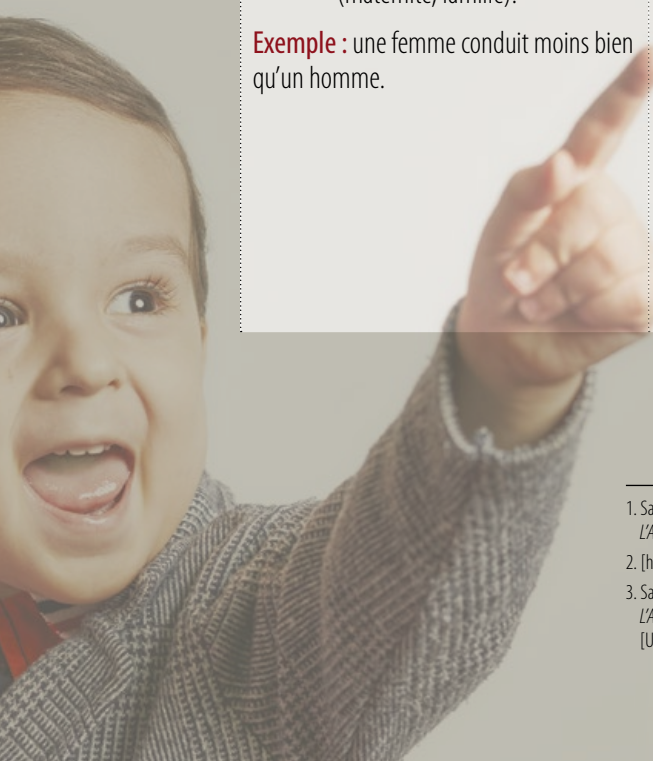
Cependant, cette façon de faire limite le développement de la personne sur tous les plans.

Cette forme de discrimination est pernicieuse et difficile à identifier. D'ailleurs, elle s'adapte et évolue avec les années. Alors que la forme hostile (traditionnelle) reste facilement identifiable, le sexisme bienveillant (ou ambivalent) vient complexifier la donne. Le sexisme n'a pas disparu, il a évolué.¹

D'ailleurs, le sexisme est une des 14 formes de discrimination sanctionnées par la Charte des droits et des libertés.²



SEXISME HOSTILE	SEXISME BIENVEILLANT	SEXISME AMBIVALENT
<p>Attitudes explicitement négatives envers les femmes.</p> <ul style="list-style-type: none">• Blagues sexistes.• Harcèlement.• Violence physique.• Critères de sélection d'embauche basés sur le sexe (maternité, famille). <p>Exemple : une femme conduit moins bien qu'un homme.</p>	<p>Attitudes subjectivement positives qui supposent que les femmes sont des créatures qui doivent être protégées et adorées par les hommes.</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Mansplaining</i>* Exemple : un homme qui donne des conseils sur un accouchement.• Nier que la discrimination envers les femmes soit toujours un problème d'actualité. <p>Exemple : engager une femme et ajouter « qu'elle est jolie en plus » de toutes ses compétences.</p> <p>* <i>Pénispliquer</i> est l'équivalent français utilisé par les médias, cependant l'OQLF ne s'est pas penché sur la question.</p>	<p>Attitudes envers les femmes composées d'un mélange d'attitudes opposées (hostiles et bienveillantes).</p> <p>Le sexisme hostile et le sexisme bienveillant ont un but commun : « maintenir les femmes dans une position de subordination. Il devient un processus complémentaire au maintien des inégalités ».³</p>

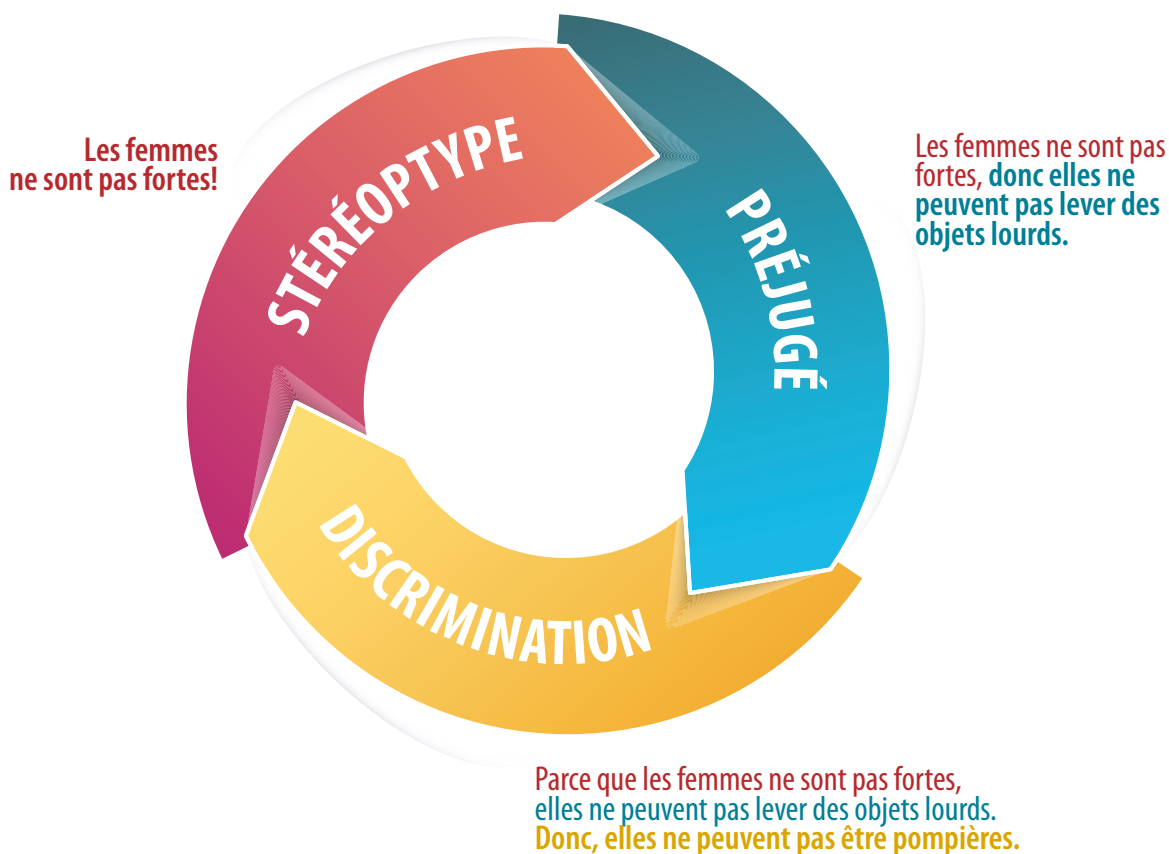


1. Sarlet Marie, Dardenne Benoit, « Le sexisme bienveillant comme processus de maintien des inégalités sociales entre les genres », *L'Année psychologique*, 2012/3 (Vol. 112), p. 435-463. DOI : 10.407 4/S0003503312003053.

2. [https://www.cdpedj.qc.ca/fr/vos-obligations/motifs-interdits/sexe]

3. Sarlet Marie, Dardenne Benoit, « Le sexisme bienveillant comme processus de maintien des inégalités sociales entre les genres », *L'Année psychologique*, 2012/3 (Vol. 112), p. 435-463. DOI : 10.407 4/S0003503312003053. [URL : https://www.cairn.info/revue-1-annee-psychologique1-2012-3-page-435.htm]

Le cycle de la discrimination



La discrimination peut prendre différentes formes, par exemple : le sexisme, le racisme, l'homophobie, etc. Comme démontré ci-dessus, il s'effectue bel et bien un processus avant d'arriver à la discrimination. Il faut aussi noter que même si le fait de discriminer est très rapide (en quelques secondes), son cycle d'enchaînement est toujours le même.

D'ailleurs, il est important de différencier le stéréotype, le préjugé et la discrimination.

Le **stéréotype** est une opinion toute faite qui s'appuie sur des attentes afin de catégoriser symboliquement un groupe de personnes. Cette opinion peut être influencée par l'éducation, la société, la famille, etc.

Le **préjugé** est un jugement influencé par des critères personnels (croyances, valeurs, éducation, famille, religion, etc.) qu'une personne porte à l'égard d'une autre afin de définir si ce que cette dernière fait ou dit est bien ou mal.

La **discrimination** est une action ou une décision qui a pour effet de traiter de manière négative et générale un groupe d'individus en raison de son sexe, de son genre, de sa religion, de son ethnie, etc.⁴

4. [<https://www.echoscommunication.org/des-solutions/deconstruire-les-prejuges/>]

Les conséquences du sexisme

Le sexisme est une problématique réelle et qui, malheureusement, passe régulièrement inaperçue dans les milieux professionnel, personnel, amical et familial.

Il impose un climat hostile en fonction du genre et diminue les réelles compétences et savoirs de la victime. Il lui crée un environnement difficile et elle vient à croire qu'elle est inférieure par rapport au sexe opposé. Ce sentiment amène détresse, problèmes physiologiques, psychologiques et voire même économiques. Dans un cas extrême, le sexisme rend la personne incapable de prendre en charge son quotidien. Il est aussi important de savoir que le fait de ne pas dénoncer le sexisme renforce et encourage les comportements discriminatoires de l'entourage.

De plus, les conséquences du sexisme privent les organisations et les entreprises des connaissances et des compétences du personnel féminin ainsi que les avantages de la mixité dans une équipe. Une remise en question est nécessaire pour changer les mentalités afin d'utiliser le potentiel de chacun à son maximum.



Contribue à la diminution des compétences et de savoir de la victime.

La victime commence à douter qu'elle en possède.



Environnement difficile et baisse d'estime de la victime.

La victime se sent incapable d'assumer ses responsabilités au travail et à la maison puisqu'elle est stigmatisée à un rôle inférieur par rapport aux autres.



Problèmes psychologiques, physiologiques et économiques.

Sur une longue période de temps, le stress et l'environnement hostile contribuent à la dégradation de la santé mentale et physique, pouvant mener à une dépression. Cette dernière pourrait avoir comme conséquence la cessation des activités professionnelles de la personne.



Prive les organisations et les entreprises d'une ressource importante.

Les facteurs cités préalablement réduisent l'efficacité de la ressource humaine, qui normalement, contribuerait au succès de l'entreprise. Une employée en arrêt maladie causera une perte pour l'entreprise surtout en période de pénurie de main-d'œuvre.

8

UN ENJEU

D'ÉGALITÉ!



Quelques idées pour AGIR!

Divers outils sont déjà disponibles pour agir et contribuer à un milieu de travail inclusif.

Nous vous invitons à consulter le site Internet de la TCMFCQ pour prendre connaissance de ces différents outils : <http://www.femmescentreduquebec.qc.ca>.

De plus, la TCMFCQ est en mesure de vous offrir l'accompagnement nécessaire afin de vous aider à créer une politique d'égalité ou pour ajouter un paragraphe pour contrer le sexisme dans une politique existante au sein de votre entreprise.

SIGNATURE DE LA LETTRE D'ENGAGEMENT ANTISEXISME

Afin de participer à la lutte contre le sexisme au Centre-du-Québec, la TCMFCQ a créé une lettre d'engagement antisexisme dans le cadre du projet Sexisme, pas ici (brigade SPI). L'idée est d'encourager les entreprises et les organisations à s'engager à prendre des actions pour contrer le sexisme dans leur milieu.

Comment faire? Télécharger la lettre en grand format et avec l'accord de la haute direction, la personne autorisée pourra signer la lettre. Nous vous encourageons à immortaliser la signature avec une photo que vous pourrez nous envoyer. Celle-ci sera partagée sur les réseaux sociaux de la TCMFCQ et sur le site Internet du projet www.brigadespi.com.

Il est important que cette signature soit accompagnée d'actions concrètes. Nous vous invitons, aussi, à partager les actions réalisées. Quelques exemples vous sont donnés dans le présent guide.

Pour de l'accompagnement, des questions ou de l'information, n'hésitez pas à communiquer avec la TCMFCQ par téléphone ou par courriel.

CRÉER UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE PARITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Une politique d'égalité et de parité permet de reconnaître l'engagement de l'organisation, de l'entreprise ou de la municipalité à se donner les moyens de favoriser l'atteinte d'une égalité réelle entre les hommes et les femmes de sa communauté. C'est un outil porteur de changement qui peut comprendre quelques pages expliquant brièvement les valeurs sur lesquelles elle repose, l'état de la situation, les objectifs à atteindre, les stratégies permettant l'atteinte de ces objectifs et les engagements de l'organisation. Elle suppose également un échéancier et des indicateurs mesurables qui permettront de savoir si les objectifs sont atteints.

Pour avoir un exemple d'une politique : *Guide d'implantation d'une politique d'égalité et de parité dans les municipalités*.

ADS+ (ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES AVEC INTERSECTIONNALITÉ)

L'analyse différenciée selon les sexes avec intersectionnalité (ADS+)⁵ est un outil qui sert à évaluer les répercussions potentielles des politiques, des programmes ou des initiatives sur les femmes et les hommes et ainsi éviter les biais discriminatoires. Elle permet aussi de prendre en compte tous les facteurs qui déterminent l'identité individuelle. Elle est ainsi déterminée par une multitude de facteurs en plus du sexe, par exemple la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge, les revenus ou le fait de vivre avec un handicap de nature physique ou intellectuelle. D'où l'ajout du mot « plus », signifiant que l'analyse ne se limite pas au sexe (différences biologiques ou au genre) (la construction sociale du sexe), mais qu'elle considère aussi les autres facteurs qui les recourent. Cette approche permet de saisir parfaitement les réalités et les besoins de toutes les personnes ciblées.⁵

5. Définition rédigée à partir de la définition de Condition féminine Canada (2018)

LA RÉDACTION ÉPICÈNE

La rédaction épïcène est « une forme linguistique qui est la même au masculin et au féminin »⁶, elle évite les accords marqués en genre grammatical. Elle consiste à utiliser des constructions de phrases qui ne mettent pas l'accent sur le masculin ou sur le féminin. C'est une méthode inclusive simple. La rédaction épïcène est « une forme linguistique qui est la même au masculin et au féminin ».

Exemple :

La coordonnatrice/le coordonnateur doit s'assurer de respecter les échéanciers.

La rédaction épïcène sera : *La personne responsable à la coordination doit s'assurer de respecter les échéanciers.*

Pour plus d'informations, le *Guide de rédaction inclusive de l'Université de Montréal* explique en détails les différentes manières de faire.

INTÉGRATION D'UN PARAGRAPHE SUR LE SEXISME DANS UNE POLITIQUE DÉJÀ EXISTANTE

Possiblement que votre organisation a déjà élaboré une politique contre le harcèlement au travail ou une autre politique. Mais est-ce que celle-ci est à jour? La définition de « harcèlement » touche-t-elle toutes les formes possibles de discrimination? Qui est responsable de la politique? Quel est le processus si une victime veut porter plainte?

Rappelez-vous que cette politique de harcèlement est obligatoire et devrait être révisée tous les cinq ans selon l'évolution des procédures à suivre en cas de plainte.

« La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne peut aussi constituer du harcèlement : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue pour la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. »⁶

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :

- Sollicitation insistante.
- Regards, baisers ou attouchements.
- Insultes sexistes, propos grossiers (propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres).

REVOIR VOTRE POLITIQUE D'ENGAGEMENT

Faire plus de place aux femmes dans votre entreprise

Embauchez des femmes tout le monde y gagne!

Un guide qui donne une vue d'ensemble des moyens et des stratégies applicables à votre secteur pour une plus grande intégration des femmes dans votre entreprise (pratiques, méthodes et outils concernant le recrutement, l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi des femmes).

Utilisation du Guide du parcours simplifié (instances décisionnelles)

Un guide qui s'adresse aux conseillères municipales, aux mairesses et aux administratrices. Il permet d'outiller ces femmes dans leurs fonctions en tenant compte de la réalité des femmes, l'affirmation de soi et la communication, la gouvernance et le développement.



10

UN ENJEU
D'ÉGALITÉ!

6. [<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/1000/Pages/DC-1000-304.aspx>]

Pour conclure!

Malgré les avancées des dernières années pour l'égalité entre les femmes et les hommes, le sexisme existe toujours dans les différents milieux de vie des femmes. Il est bien présent, même si ce dernier prend des formes différentes et évolue au fil des années en s'adaptant aux nouvelles réalités. Il contraint les femmes et les hommes à des rôles traditionnels parfois contraires à leur personnalité.

Les qualités, les forces et les compétences ne dépendent pas d'un sexe ou d'un genre.

Le guide *Agir contre le sexisme : un enjeu d'égalité* offre des outils aux organisations du Centre-du-Québec pour les accompagner à rendre leur milieu exempt de sexisme afin d'assurer une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.

Le guide accompagne la lettre d'engagement antisexisme pour les organisations du Centre-du-Québec. Nous vous invitons à en prendre connaissance, à la signer et à l'afficher afin de démontrer votre volonté d'agir contre le sexisme.

UN ENJEU

D'ÉGALITÉ!

11

UN ENJEU

D'ÉGALITÉ!

USPI

SEXISME, PAS ICI
LE DÉBUT DE LA FIN DES INÉGALITÉS



TABLE DE CONCERTATION DU MOUVEMENT DES FEMMES CENTRE-DU-QUÉBEC

19-A, rue de Courval, Victoriaville (Québec) G6P 4W2
Téléphone : 819 758-8282 • Télécopie : 819 758-7624
info@femmescentreduquebec.qc.ca
www.femmescentreduquebec.qc.ca