

Sexisme

ORDINAIRE



AU

Travail

GUIDE DE
SENSIBILISATION

SOMMAIRE



03

ÉDITO

Le sexisme ordinaire,
et si on en parlait ?

04

DÉFINITION

Le sexisme ordinaire
en entreprise, c'est quoi ?

12

POURQUOI ?

Les compétences n'ont pas de sexe : la
mixité, on a tous et toutes à y gagner !

13

SOLUTIONS

Et si on agissait ?

ACTION LOGEMENT, RECONNU D'UTILITÉ SOCIALE

Depuis plus de 60 ans, la vocation d'Action Logement, acteur de référence du logement social et intermédiaire en France, est de faciliter l'accès au logement pour favoriser l'emploi. Action Logement gère paritairement la PEEC^① en faveur du logement des salarié-e-s, de la performance des entreprises et de l'attractivité des territoires.

Ses 18 000 collaborateurs et collaboratrices mènent, sur le terrain, deux missions principales :

- Construire et financer des logements sociaux et intermédiaires en contribuant aux enjeux d'éco-habitat, de renouvellement urbain et de mixité sociale (500 filiales immobilières dont 70 ESH, un patrimoine d'un million de logements sociaux et intermédiaires).*
- Accompagner les salarié-e-s dans leur mobilité résidentielle et professionnelle en proposant des services et des aides financières qui facilitent l'accès au logement, et donc à l'emploi.*

L'utilité sociale est au cœur des missions d'Action Logement qui aide les salarié-e-s modestes à accéder au logement locatif ou à devenir propriétaire. En effet, le Groupe concentre ses efforts sur l'accompagnement des publics prioritaires que sont les salarié-e-s précaires ou en situation de mobilité, les jeunes actifs et actives, ou encore celles et ceux qui doivent faire face à un accident de la vie entraînant une baisse significative de leurs revenus.

^①Participation des Employeurs à l'Effort de Construction

ÉDITO

LE SEXISME ORDINAIRE, ET SI ON EN PARLAIT ?

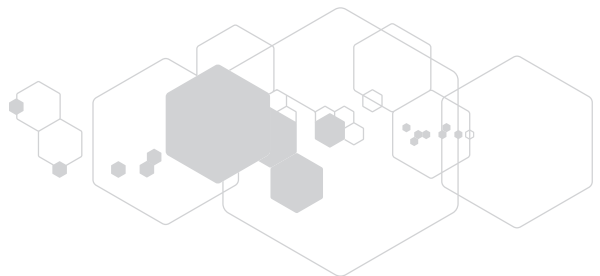


Forme de discrimination trop longtemps minimisée voire niée, le sexisme ordinaire en milieu professionnel constitue un véritable fléau pour l'entreprise et la société. Son champ d'expression s'étend de la réflexion machiste à la discrimination sexiste en passant par son lot de blagues « lourdes », ses culpabilisations et ses humiliations voire harcèlements... Ce sont des comportements insidieux qui, de manière répétée, finissent par entamer la confiance des femmes, des comportements déplacés, trop souvent enracinés dans notre inconscient collectif.

Aujourd'hui, le sujet est enfin porté sur la scène publique et médiatique et fait l'objet d'une prise de conscience collective. En ce qui concerne les entreprises, l'engagement en faveur d'une société informée, apaisée et respectueuse est un enjeu réel de la performance économique.

En tant que Groupe paritaire, porteur de valeurs fortes, Action Logement prend sa part en responsabilité, s'engageant dans ce mouvement contre le sexisme ordinaire. Pour ce faire, nous publions ce guide de sensibilisation. Il s'agit pour nous, dans un premier temps, d'initier une action concrète en nous adressant à l'ensemble de nos collaborateurs et collaboratrices. Notre volonté est de mobiliser nos équipes pour permettre à chacun et chacune de trouver sa place dans la société, et de s'y épanouir pleinement. C'est aussi cela notre utilité sociale.

Bruno Arbouet,
Directeur général d'Action Logement Groupe



DÉFINITION

LE SEXISME ORDINAIRE EN ENTREPRISE, C'EST QUOI ?

LES PRÉJUGÉS ONT LA PEAU DURE

Le sexisme est une forme de discrimination basée sur le critère du genre.

À l'origine de toute discrimination se trouve un préjugé, un stéréotype. Comme celui-ci :

« Les temps partiels sont plus adaptés aux femmes ce qui leur permet de s'occuper des enfants. »

Un brin caricatural ? Essayons celui-là :

« Les femmes ne peuvent pas occuper des fonctions de direction car elles sont trop sensibles. »

Ou encore :

« Elle est de mauvaise humeur, elle doit sûrement avoir ses règles. »

Une variété de représentations, transmises par la culture, l'éducation, les médias qui entretiennent l'idée d'une différence de compétences - et par conséquent de considération et de traitement - entre les femmes et les hommes.

Des paroles, des gestes, des comportements, conscients ou inconscients, sous couvert d'humour parfois, qui pourtant, quotidiennement, contribuent à inferioriser et à dévaloriser les femmes. C'est ça le sexisme ordinaire.

{ EN BREF }

SEXISME:

ATTITUDE DISCRIMINATOIRE FONDÉE SUR LE GENRE



ORDINAIRE:

QUI EST CONFORME À L'ORDRE ÉTABLI, NORMAL, HABITUEL



BANALISATION DES DISCRIMINATIONS DE GENRE SUBIES MAJORITAIREMENT PAR LES FEMMES

ET SI ON FAISAIT LES COMPTES ?

Les femmes
représentent

52%

de la population
française⁽¹⁾

1 SEULE dirige
une entreprise
du CAC 40⁽²⁾

En France,
on compte près de
47 MILLIONS
d'électeurs et d'électrices
inscrit·e·s sur les listes

En France,
on ne compte que
16%
de femmes maires⁽³⁾

75%

des diplômé·e·s de 3^{ème} cycle
sont des femmes⁽²⁾

20%

seulement des femmes sont
invitées à commenter l'actualité
dans les médias⁽⁴⁾

48%

des femmes sortent
diplômées de l'enseigne-
ment supérieur contre

35%
des hommes⁽⁵⁾

Le revenu salarial des femmes est
inférieur de **18,5%** à celui des
hommes⁽⁵⁾

Les femmes ne représentent que :

36% des effectifs de grands groupes
30% des cadres
11% des dirigeants⁽⁶⁾

Sources :

⁽¹⁾ Statista, 2017

⁽²⁾ Enquête « Égalité hommes-femmes et lutte contre les stéréotypes : perception et attitude des Français·es », Mediaprism, Novembre 2012

⁽³⁾ Observatoire des inégalités, 2014

⁽⁴⁾ Rapport du Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, Édition 2017

⁽⁵⁾ Article « Comment les stéréotypes gâchent la vie des femmes (et des hommes) », La Tribune, 20 octobre 2013

⁽⁶⁾ « La féminisation des instances dirigeantes », Ethics & Boards, 2015

LES STÉRÉOTYPES CONCERNENT TOUT LE MONDE !

Les stéréotypes sont présents partout, plus ou moins subtils, toujours insidieux. Les identifier, les reconnaître et les dénoncer est l'affaire de tous et toutes. La loi sanctionne tout propos sexiste et pouvant être assimilé à du harcèlement discriminatoire.

LE SURNOM

**« BONJOUR !
COMMENT ÇA VA
LES POUPÉES ? »**

*Sauf que pour les filles de la compta,
« Poupées », c'est loin d'être un idéal. « Les
belles » ou « Les cocottes » non plus.*

*Ce qu'elles aimeraient, c'est simplement ne plus
être infantilisées par ces sobriquets ridicules.*

***Et si on arrêtait les surnoms
inappropriés ?***

LA PROMOTION

**« ALEXIS ?
C'EST LE CHOUCHOU
DE STÉPHANE !
ON SAIT TOUS
COMMENT IL EST
PASSÉ RESPONSABLE... »**

Sauf qu'Alexis possède un Master en finance et un DU en management.

Son avancement, il le doit à ses compétences, pas à sa « belle gueule ».

Et si on arrêtait l'accusation de « promotion canapé » ?

L'ASSIGNATION DE RÔLE

**« AVEC LA NAISSANCE
DE SA DERNIÈRE,
AÏSSA VIENT DE TIRER
UN TRAIT SUR LE POSTE
QU'ELLE CONVOITAIT ! »**

Sauf qu'Aïssa possède toutes les compétences pour occuper ce poste, elles n'ont pas été altérées par sa nouvelle maternité.

Avec son sens de l'organisation, elle peut parfaitement gérer sa vie professionnelle et familiale.

Et si on arrêta de douter des capacités des femmes au travail ?

LES BLAGUES SEXISTES

« LES HOMMES
C'EST COMME LES
SPERMATOZOÏDES.
UN SEUL SUR UN
MILLION EST UTILE. »

Très drôle Marie ! Et les blagues sur les blondes, cela te fait rire ?

Et si on arrêtait les blagues sexistes ?



ET QUE DIT LA LOI ?

1983

ENTREPRISES, SEXISME ET ÉGALITÉ

La loi Roudy interdit toute discrimination professionnelle en raison du sexe. Des mesures concrètes en faveur de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en entreprises sont proposées, dont l'obligation de produire un rapport de situation comparée.

1990

L'EUROPE PREND POSITION

Le 21 février 1990, le Conseil de l'Europe publie une recommandation sur l'élimination du sexisme dans le langage.

1986 1998

MÉTIERS, DITES-LES AU FÉMININ

En 1986, la circulaire Fabius rappelle qu'il est discriminatoire de n'employer que le masculin et prescrit l'obligation de féminiser les noms de métiers, de fonctions, de grades ou de titres, dans la fonction publique. Une obligation réitérée par la circulaire du 6 mars 1998.

2011

CONSEILS D'ADMINISTRATION ET PARITÉ

La loi Copé-Zimmermann impose aux grandes entreprises de compter au moins 40 % de femmes dans leurs Conseils d'administration.

2014

L'ÉGALITÉ, RIEN QUE L'ÉGALITÉ

La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 est adoptée à l'unanimité, avec pour mesures phares la parité aux législatives, le partage du congé parental et la lutte contre les stéréotypes sexistes véhiculés à la télévision.

2016

VERS UNE COMMUNICATION NON STÉRÉOTYPÉE

L'amendement N°328 à la loi Égalité et Citoyenneté est adopté le 9 juin 2016. Il préconise l'adoption par les instances publiques de l'écriture inclusive et représentative des deux sexes.

2015

SEXISME ET CODE DU TRAVAIL

La loi Rebsamen du 17 août 2015 introduit dans le code du travail l'interdiction de tout agissement sexiste en entreprise, 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.* »

2017

ACTION LOGEMENT

Pour se mettre en conformité avec la loi, le Groupe a fait évoluer le nombre de femmes siégeant aux Conseils d'administration de ses filiales.

POURQUOI ?

LES COMPÉTENCES N'ONT PAS DE SEXE : LA MIXITÉ, ON A TOUS ET TOUTES À Y GAGNER

BOOSTONS LA PERFORMANCE DE NOTRE GROUPE

Un préjugé qui a la peau dure veut que les hommes soient plus compétents car mieux formés...

C'est ignorer que 48 % des femmes sortent diplômées de l'enseignement supérieur contre 35 % des hommes, ou encore que très tôt, dès l'école primaire, il apparaît que les filles maîtrisent mieux que les garçons les compétences en français et en sciences.

Les femmes et les hommes composent la richesse humaine de toute entreprise. Or, aujourd'hui encore, de nombreuses organisations continuent de préférer recruter ou faire évoluer un homme plutôt qu'une femme, même si ce dernier est moins qualifié. Une stratégie contreproductive quand l'objectif premier d'une entreprise est le résultat.

Dénicher les meilleurs profils, valoriser les compétences, équilibrer les équipes à tous les postes en mixant les talents, c'est la recette gagnante pour une entreprise 100 % performante.

AYONS DE L'AMBITION

Interrompues, moins écoutées, l'avis d'une femme en réunion aurait-il moins d'importance ?

Intériorisé au fond de soi, le stéréotype est source d'autocensure. Parce qu'elles se sont toujours entendues dire que ce n'était pas « leur place », de nombreuses femmes agissent en conséquence et se limitent dans leurs possibilités. En dénonçant les stéréotypes sexistes,

nous encourageons donc les femmes à se projeter dans l'entreprise, à avoir confiance en elles-mêmes et en leurs capacités, et à saisir des opportunités. Une démarche 100 % gagnante puisqu'un-e salarié-e motivé-e contribue à la réussite de son entreprise.

DONNONS UNE IMAGE POSITIVE

Avec la révolution numérique, le monde a changé. Internet est devenu une vitrine internationale pour les personnes et les entreprises. Les réputations s'y font et s'y défont : on appelle cela le bad buzz.

Ainsi, 20 %⁽¹⁾ des crises rencontrées par les marques sur le web sont liées au sexisme. Il est donc impératif de veiller à l'image véhiculée auprès de nos publics, et notamment celle de la marque-employeur.

En luttant contre toutes les formes de discriminations, et en particulier le sexisme dont sont victimes les femmes au travail, nous œuvrons à construire et à diffuser une image positive de notre organisation : celle d'une entreprise moderne et 100 % responsable, en phase avec son temps et son époque.

⁽¹⁾ Etude annuelle « Autopsie des bad buzz », par Visibrain et Nicolas Vanderbiest, 2016

SOLUTIONS

ET SI ON AGISSAIT ?

Développer une culture de l'égalité implique une évolution des mentalités. Parce que les préjugés constituent des barrières invisibles, mettre des mots, en parler, constitue une première étape primordiale dans la lutte contre le sexisme, celle de la prise de conscience. Une fois ces barrières mentales levées, il est alors possible de s'engager dans des actions ne nécessitant aucun investissement sinon de la bonne volonté !
Top 4 des actions à notre portée.

ET SI ON ÉQUILIBRAIT LES INTERVENTIONS FEMMES-HOMMES ?

Au cours des réunions, séminaires, inaugurations... trop souvent, il n'y a que des hommes sur l'estrade. Est-ce à dire que les femmes sont incapables de s'exprimer ? Que penser, par ailleurs, d'une entreprise qui ne donne de la voix qu'à ses seuls représentants masculins ?

Parce qu'il est primordial que les femmes puissent également s'identifier et se projeter, parce qu'il en va de notre réputation auprès de tous nos publics, donnons leur place aux femmes en équilibrant les prises de parole.

ET SI ON ENCOURAGEAIT LES FEMMES À NE PLUS S'AUTOCENSURER ?

Le bien-être au travail est aujourd'hui reconnu comme un critère de performance. Or, le sexisme ordinaire est une véritable pollution qui dégrade l'environnement et les conditions de travail. Plutôt que l'autocensure, donnons à chacun-e une chance de s'épanouir.

ET SI ON ÉTAIT VIGILANT DANS NOS MESSAGES ?

On parle beaucoup de l'écriture inclusive ou égalitaire comme d'un marqueur de l'engagement de l'entreprise dans la lutte contre le sexisme. Outre le respect du principe d'égalité, elle permet d'augmenter la visibilité des femmes, de favoriser leur reconnaissance et leur considération, de faire évoluer les comportements.

ET SI ON SE MOBILISAIT ?

Parce que changer ses habitudes relève d'un lent processus, Action Logement compte sur l'ensemble de ses collaborateurs et collaboratrices pour lutter contre le sexisme ordinaire au travail. L'ambition de ce guide est d'apporter un éclairage sur la nature du sexisme, la réglementation en vigueur, les raisons et les moyens de le combattre. Il met également en lumière ces situations en apparences « ordinaires » et anodines, mais derrière lesquelles se cache un sexisme des plus insidieux. C'est donc collectivement que nous parviendrons à faire évoluer les mentalités. Respectons-nous les principes de parité ? Sommes-nous attentifs et attentives à la distribution égalitaire de la parole ?

Permettons-nous à chacun-e de s'engager et s'épanouir au sein de l'entreprise ? Mesdames, Messieurs, ensemble, soyons vigilant-e-s !

DONNER LEUR PLACE AUX FEMMES, CE N'EST PAS SI COMPLIQUÉ !

Compliqué, fastidieux ou encore illisible, les réticences ne manquent pas lorsqu'on évoque l'écriture inclusive. Pourtant, il est facile de rédiger en respectant le principe d'égalité, sans pour autant avoir recours systématiquement aux points milieux.

Voici 5 petites règles à adopter pour un grand pas vers l'égalité !

1. ON ACCORDE !

L'accord en genre est une règle de base de la grammaire française. Et si on l'appliquait aussi pour les noms de métiers, de fonctions ou de statuts ?

PRÉFÉRONS...

« Madame la cheffe de projets »
ou « Madame la directrice »

PLUTÔT QUE...

« Madame le chef de projets »
ou « Madame le directeur »

2. ON MIXTE !

Connaissez-vous les « épïcènes » ? Non, il ne s'agit pas de conifères mais de noms dont la forme reste la même au féminin comme au masculin. Et si on tenait compte de tout le monde en adoptant la mixité ?

PRÉFÉRONS...

« La réunion des prestataires »
ou « La réunion du management »

PLUTÔT QUE...

« La réunion des fournisseurs »
ou « La réunion des managers »

3. ON REFORMULE !

La langue française est d'une richesse incroyable. Elle nous offre une quantité innombrable de synonymes et d'alternatives. Et si on enrichissait notre écriture ?

PRÉFÉRONS...

« La relation clientèle »

PLUTÔT QUE...

« La relation client »

4. ON OUBLIE LA FAUSSE GALANTERIE !

Quid de l'ordre entre féminin et masculin ? Et si on adoptait une position neutre en respectant l'ordre alphabétique lors de nos énumérations ?

PRÉFÉRONS...

« Bonjour à tous et à toutes »

PLUTÔT QUE...

« Bonjour à toutes et à tous »

5. ON NE GÉNÉRALISE PAS !

Chaque femme est différente et l'usage globalisant du nom « Femmes » peut être perçu comme restrictif. Et si on évitait d'essentialiser ?

PRÉFÉRONS...

« La pratique du sport par les femmes »

PLUTÔT QUE...

« Le sport féminin »

ACTION LOGEMENT AFFICHE SON ENGAGEMENT !

Au-delà de la diffusion de ce guide visant à sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs et collaboratrices sur la question du sexisme ordinaire au travail, Action Logement s'engage à aller plus loin.

C'est par des actions simples et concrètes que nous avons la volonté de faire progresser l'égalité femmes-hommes dans l'entreprise ; à commencer par l'adaptation de nos supports de communication.

C'est parce que nous sommes 100 % engagé-e-s ensemble que nous proposons de relever ce défi sociétal.

AVANT

100% ENGAGÉS

pour le logement des salariés.

Action Logement (ex-1% Logement) facilite l'accès au logement des salariés pour favoriser l'emploi, partout en France. Action Logement propose des services et des aides* construit et finance des logements sociaux et intermédiaires, et contribue au renouvellement urbain et à la mixité sociale.

ACTION LOGEMENT RECONNU D'UTILITÉ SOCIALE

www.actionlogement.fr **ActionLogement**

Seuls les collaborateurs d'Action Logement semblent concernés par cet engagement. Par cette formulation, les femmes du Groupe sont rendues invisibles.

APRÈS

100% ENGAGÉ

pour le logement des salarié-e-s.

Action Logement (ex-1% Logement) facilite l'accès au logement des salarié-e-s pour favoriser l'emploi, partout en France. Action Logement propose des services et des aides* construit et finance des logements sociaux et intermédiaires, et contribue au renouvellement urbain et à la mixité sociale.

ACTION LOGEMENT RECONNU D'UTILITÉ SOCIALE

www.actionlogement.fr **ActionLogement**

Action Logement est 100 % engagé. Par cette formulation, les collaborateurs et les collaboratrices du Groupe sont concerné-e-s par cet engagement.

Bref.

9h, tu arrives au bureau. Dans le couloir, tu croises Vanessa, la nouvelle chargée de projet immobilier. Vous vous dirigez ensemble vers la cafétéria pour le petit kawa du matin. En poussant la porte, vous vous retrouvez nez à nez avec Paul, du service informatique. « Salut les belles ! Waouh ! Stéphanie... tu es en bien charmante compagnie ! Tu manques vraiment à tous tes devoirs, qui est cette jolie plante ? » Embarrassée, Vanessa détourne les yeux. Quant à toi tu voudrais juste asséner à ce fanfaron ses quatre vérités dans l'espoir de lui remettre les idées en place. Tu ravales ton amertume et préfères passer outre. Une fois de plus. Votre réunion débute. Vous avalez vos noirs serrés, sans un mot, et vous dirigez vers la salle de réunion. Charlène, responsable clientèle, expose sa stratégie, quand Franck, directeur commercial, l'interrompt sans égard. « Bon, cessons de tourner autour du pot, nous n'avons de toute façon pas les moyens, revoyez votre copie Charlène, ce projet est hors budget ! » Une voix chuchote à son voisin « Les femmes et les chiffres, ça fait bien deux ! » Rires discrets autour de la table. Pourtant, 20 minutes plus tard, Christophe rebondit sur le plan exposé par Charlène. Approbation générale. Le projet semble remporter la faveur de l'assemblée. Christophe, un sacré « kéké » celui-ci aussi, pourtant, tu n'as jamais songé à le lui faire remarquer. Ni sa manie de s'appropriier les idées de ses collaboratrices, pas davantage que le ridicule de ses cravates qu'il prend grand soin d'assortir à ses chaussettes, ou encore son kit téléphone vissé à l'oreille qu'il s'évertue de consulter sans cesse. Mais auprès de qui croit-il faire illusion ? ne peux-tu t'empêcher de penser. Sauf que tes opinions personnelles ne concernent que toi, et tu as la décence de ne pas les exprimer. Charlène ne dit plus un mot. « Tu ne vas pas te mettre à pleurer quand même », glisse Franck. « Ces femmes, ce qu'elles sont sensibles, mais c'est ce qui fait leur charme ! », renchérit une autre voix. Le projet est validé et approuvé. Bref, le sexisme ordinaire au travail, c'est pas de la science-fiction.