

# Fiche pratique n° 3 :

## Où se cache le sexisme dans la culture ?

Par le bureau d'études Artemisia

### De quoi parle-t-on ?

Le sexisme ordinaire est bien présent au sein de la culture et nos enquêt.e.s en ont conscience : **70% des femmes contre 54% des hommes perçoivent des inégalités femmes-hommes dans le secteur culturel** : propos et actes discriminatoires, métiers et compétences stéréotypés, dévalorisation du féminin, « plafond de verre »<sup>1</sup> incassable, etc.

#### Stéréotype

C'est une opinion toute faite, une représentation figée, une image fixe, insensible aux modifications de la réalité qu'elle est censée décrire ou expliquer. Cette caricature de la réalité est d'autant plus efficace qu'elle se présente sous la forme aveuglante et simplifiée d'une évidence « naturelle », d'une norme admise sans réfléchir.

#### Qu'est-ce que le sexisme ordinaire ?

Ce sont des stéréotypes et des représentations collectives qui se traduisent par des mots, des gestes, des comportements ou des actes qui excluent, marginalisent ou infériorisent les femmes de façon insidieuse voire bienveillante. Cela peut se manifester par des « *paroles qui excluent, le sourire qui infantilise, le dos qui se tourne, le cercle qui ne s'ouvre pas, la couleur grise qui refuse le rose* » (Brigitte Grésy, « Petit Traité contre le sexisme ordinaire », 2009).

Des formes à l'apparence anodine (comme des blagues ou des remarques sexistes) jusqu'aux manifestations les plus graves (discriminations, violence, meurtre), le sexisme ordinaire a un impact sur le manque de confiance et l'autocensure que subissent les femmes durant leur carrière professionnelle. 93% des femmes considèrent que ces attitudes peuvent modifier leur comportement et amoindrir leur sentiment d'efficacité<sup>2</sup>. De nombreuses études l'ont démontré via notamment l'**effet Pygmalion**. Il s'agit d'une « prophétie autoréalisatrice » qui provoque le succès ou l'échec d'un.e individu.e en fonction du degré de croyance en sa réussite.

#### Comment se manifeste l'effet Pygmalion ?

Une expérience a été réalisée autour d'une figure complexe de géométrie. À un groupe composé de filles et de garçons, cette figure a été présentée comme étant un test de géométrie. À un autre groupe tout aussi mixte, elle a été désignée comme un test de dessin. Aux deux groupes, on a demandé de mémoriser la figure pendant trois minutes et de la reproduire de mémoire. Les résultats sont éloquentes : les filles se sont avérées peu performantes dans l'exercice de géométrie et très performantes dans l'exercice de dessin, sachant que les deux exercices étaient exactement les mêmes. Quant aux garçons, leurs résultats n'ont varié que très peu. (Huguet & Régner (2003, 2007) - Figure adaptée de la figure complexe de Rey-Osterrieth)

1 - Constat qu'il existe un plafond invisible auquel se heurtent les femmes dans l'avancée de leur carrière ou dans l'accèsion à de hautes responsabilités. Pour plus d'information, nous vous invitons à consulter la fiche intitulée « Où sont les femmes dans la culture ? »

2 - Source : Rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, « le sexisme dans le monde du travail. Entre déni et réalité », mars 2015

## Où en est-on ?

Le milieu professionnel est traversé par le sexisme de nombreuses manières. D'après le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, « 80% des femmes salariées considèrent que, dans le monde du travail, elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes » (2015)<sup>1</sup>. Ce sexisme a des répercussions négatives sur les conditions de travail des femmes. 81% des femmes victimes de sexisme ont déjà adopté une conduite d'évitement pour ne pas avoir à affronter le sexisme comme :

- Ne pas porter certaines tenues vestimentaires
- Ne pas se faire remarquer
- Éviter de croiser certains collègues
- Ne pas se rendre à certains déjeuners, événements ou réunions
- Ne pas prendre la parole en public
- Ne pas demander certains postes
- Etc.<sup>2</sup>

Lien Internet du flashcode :

[http://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/carriere/vie-professionnelle/emploi-des-femmes/video-ces-hommes-qui-interrompent-les-femmes\\_1877937.html](http://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/carriere/vie-professionnelle/emploi-des-femmes/video-ces-hommes-qui-interrompent-les-femmes_1877937.html)

Qu'est ce que le  
« manerrupting » et  
le « mansplaining »



*« Le secteur culturel est très marqué par ces inégalités,  
ce n'est pas un secret ! Et particulièrement dans les lieux labellisés  
qui fonctionnent à la « nomination »... »*

propos d'un metteur en scène

### > Le témoignage de nombreux agissements sexistes

1 femme sur 2 déclare avoir été confrontées à des mots, gestes ou comportements sexistes au sein du secteur culturel.<sup>3</sup>

« C'est un secteur très machiste contrairement à l'image qu'on pourrait s'en faire. (...) » (propos d'un directeur)

Les blagues sexistes et homophobes sont loin d'être rares : « c'est souvent un humour gras (...) parfois très trash. » (propos d'une chargée de communication)

### > Persistance du dogme : « Sois belle, jeune et tais-toi »

« Les femmes sont parfois instrumentalisées dans des rôles de représentation et d'apparence (en communication, surtout). » (propos d'une chargée de communication)

« Il fallait toujours que je sois jolie, gracieuse et que je montre mes grandes jambes (...) je jouais soit la maman, soit la cuisinière ou soit la séductrice. (propos d'une directrice de compagnie)

« On parle de grossesse chez les artistes mais très rarement du vieillissement. C'est quand même une population de jeunot et de jeunette. C'est très difficile de survivre au temps dans ce milieu. Cette image de la femme qui doit être belle et séduisante doit changer. » (propos d'une directrice de compagnie)

1- Source : Rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, « le sexisme dans le monde du travail. Entre déni et réalité », mars 2015

2 - Source : Rapport du Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, « le sexisme dans le monde du travail. Entre déni et réalité », mars 2015

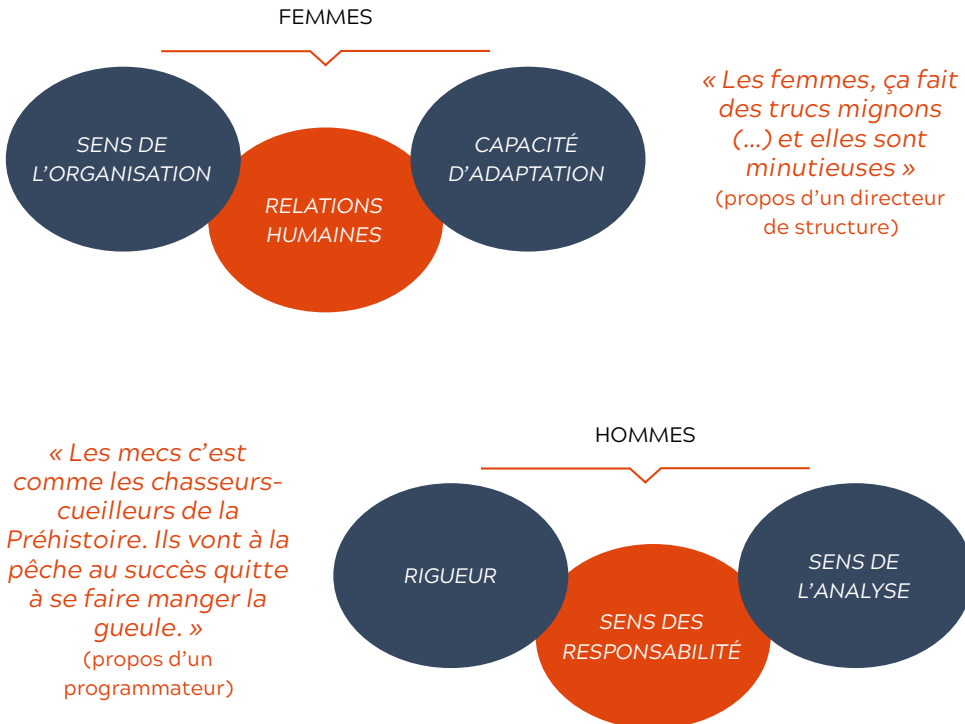
3 - Enquête Épiscène

« Une femme d'une société de production de spectacles a conseillé à mon entourage de me remplacer dans le groupe parce que je n'étais pas assez baisable »  
(Témoignage du site Internet « Paye ta culture »)

« Quand je me retrouve face à un programmeur, je n'arrive pas à être sympa avec lui surtout quand il me parle comme si j'étais une petite fille ou qu'il regarde mes fesses en sortant. Dans une situation où je me sens agressée, je me retrouve très souvent dans l'incapacité de parler et je ressens un fort malaise. Et c'est avec du recul que je m'en rends compte. Je décrypte tout ça après. Sur le coup, je me trouve souvent déstabilisée par une situation qui me musèle de façon invisible et qui me bloque. »  
Propos d'une directrice de compagnie

> Des stéréotypes bien tenaces

Malgré le discours récurrent du traditionnel précepte : « le talent n'a pas de sexe » pour réfuter les politiques de discriminations positives à destination des femmes, il semblerait qu'hommes et femmes ne disposeraient pas des mêmes atouts quand il s'agit de parler des compétences. Des qualités innées sont ainsi associées selon le sexe des professionnel.le.s :



## Pourquoi agir ?

### > Respecter le cadre réglementaire

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a inséré un nouvel article dans le code du travail qui interdit tout « agissement sexiste » :

« 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. »

### > Instaurer un environnement de travail favorable

La récurrence des agissements sexistes peut créer de la souffrance chez les individu.e.s qui le subissent et restreindre leur confiance en soi. Cela perturbe le fonctionnement des structures professionnelles et favorise le développement des risques psycho-sociaux.

### > Construire une culture juste, bienveillante et égalitaire

Ouverture d'esprit, liberté d'expression et avant-gardisme sont des valeurs prônées au sein du secteur culturel.

## QUELQUES PISTES D'ACTION

### > Encourager le public, les artistes et l'ensemble des professionnel.le.s de la culture à faire remonter les messages et actes sexistes vécus

En janvier 2017, Réseau en scène a lancé la page d'information et de sensibilisation « Paye ta culture » qui dénonce les différentes formes de sexisme dans le secteur culturel.

Pour plus d'informations : <https://www.facebook.com/payetaculture/>

### > Casser vos clichés



Par exemple, vous pouvez commencer à déssexualiser les instruments de musique en scannant ce flashcode pour découvrir une vidéo de Hyacinthe Ravet sur le « sexe des instruments »

Lien Internet du flashcode : <http://www.matilda.education/app/course/view.php?id=164To>

Il est également important de rompre avec l'idée persistante que « le talent n'a pas de sexe ». Tout comme chaque individu, chaque artiste a un sexe. De par ce sexe, ils et elles ont reçu une éducation différente. Cette différenciation est basée sur des stéréotypes de sexe qui se sont construits historiquement et socialement en fonction du rôle accordé aux femmes et aux hommes dans une société donnée. L'éducation différenciée définit ce que doivent faire et être une petite fille, un petit garçon, une femme ou un homme. Lorsque l'on justifie l'invisibilité des femmes dans les programmes artistiques et à la tête des institutions culturelles par l'argument de l'importance de privilégier les compétences et les talents, on sous-entend que le talent serait exclusivement masculin. Rappelez-vous qu'en 1983, Françoise Giroud disait, non sans intention provocatrice *« La femme sera vraiment l'égale de l'homme le jour où, à un poste important, on désignera une femme incompétente. »* Lorsque l'on dénigre les actions de discrimination positive, ne sous-estimons nous pas l'impact de l'éducation différenciée, le poids des stéréotypes et des inégalités persistantes que subissent les femmes au quotidien ?

> Créer des réseaux et des temps de partage et d'échange d'expériences autour du sexisme et de son impact

« Shesaid.so »  
est un réseau de  
femmes qui travaillent  
dans l'industrie  
musicale

« Le collectif des tenaces »  
regroupe des circassiennes. Elles  
mettent en place des actions pour  
changer les points de vue et orienter  
les projecteurs sur les femmes.

> Adopter une posture de vigilance face aux stéréotypes de sexe véhiculés au sein des contenus culturels et dans les propos de vos collaborateur.rice.s en « chaussant vos lunettes de genre ». Pour vous aider à débusquer ces stéréotypes, nous vous invitons à scanner ce flash code et découvrir une courte vidéo explicative.

Lien Internet du flashcode : <https://youtu.be/xtbDynD7DE8>



Une énigme pour comprendre  
l'impact de la non  
féminisation des métiers :

Un père et son fils ont un  
accident de voiture. Arrivés  
à l'hôpital, le médecin s'écrie  
« OH... c'est mon fils ».  
Comment cela est-il possible ?

> Féminiser les mots

Depuis quatre siècles, les écoliers et écolières français.es apprennent que le masculin l'emporte sur le féminin. Au départ, la règle de proximité l'emportait. Puis les grammairiens du XVIIème siècle ont préféré le principe du masculin dominant. « À cette époque, on pense que l'homme est biologiquement supérieur ; qu'il est actif alors que la femme est passive. On cite pour « preuve » le fait que l'Être suprême, Dieu, est de sexe masculin », résume la linguiste Laure Gardelle.

En Belgique, au Québec ou en Suisse, la féminisation des mots est plus largement répandue. La non féminisation des métiers a un impact non négligeable sur l'orientation professionnelle des citoyen.ne.s de demain. Cela limite l'ouverture de leur champ des possibles et entre en contradiction avec les politiques d'égalité en faveur de la mixité des métiers.

A Toulouse, la Cave Poésie utilise le point d'altérité et la règle de proximité dans ses outils de communication.

Extrait du programme de la Cave Poésie :

« Nous utilisons le point d'altérité, signe de ponctuation proposé par la linguiste Nicole Pradalier (...) : des comédien·nes, des étudiant·es. Nous avons également choisi d'utiliser l'accord de proximité, grâce auquel le masculin ne l'emporte pas sur le féminin : « soyez tous et toutes les bienvenues » et non « les bienvenus »... Penser la langue autrement pour inventer un autre monde. »

Pour en savoir plus : Fédération Wallonie-Bruxelles culture, « Mettre au féminin, guide de féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre », 3ème édition, 2014

> Prendre conscience que le féminisme n'est pas un gros mot

« Ringardes », « mal baisées », « Hystériques »... les insultes ne manquent pas pour qualifier les militantes pour les droits des femmes et de l'égalité. Le féminisme serait-il devenu un gros mot ? Ce mot fait peur. Il n'est pas rare d'entendre certaines femmes dire : « on me traite de féministe car je dénonce les inégalités ». Pourquoi est-ce ressenti comme une critique ou une punition ?

### Qu'est ce que le féminisme ?

C'est partager un but commun :  
définir, établir et atteindre l'égalité  
politique, économique, culturelle,  
personnelle, sociale et juridique  
entre les femmes et les hommes.

Ne serait-ce pas également l'objectif de nombreux et nombreuses d'entre nous ? En tout cas, c'est le souhait de l'ensemble de nos enquêté-e-s...

### Bibliographie

Fédération Wallonie-Bruxelles culture, 2014, *Mettre au féminin, guide de féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre*, 3ème édition.

GRESY Brigitte, 2009, *Petit Traité contre le sexisme ordinaire*,

VIENNOT Eliane, 2014, *Non le masculin ne l'emporte pas sur le féminin ! Petite histoire des résistances de la langue française*, Editions ixé.