

UN NOUVEAU scénario

SEXISME BIENVEILLANT

Les recherches de Catalyst montrent que de nombreux hommes s'engagent à lutter contre le sexisme en milieu de travail.¹ Cependant, nous avons également constaté que jusqu'à 74 % des hommes ont déclaré qu'ils répondraient aux cas de sexisme selon un *sexisme bienveillant*.² Le sexisme bienveillant fait référence aux commentaires ou aux actions à l'égard des femmes qui sont masquées par la galanterie, la protection et l'affection, mais qui, en réalité, servent à renforcer les rôles traditionnels des femmes dans la société et à les garder subordonnées.³ Donc, bien que ces hommes aient de bonnes intentions, soit d'interrompre un commentaire sexiste au travail, ils maintiennent involontairement le statu quo. Examinons quelques façons plus efficaces et productives pour les hommes d'interrompre les cas de sexisme, tout en évitant le piège du sexisme bienveillant.

SONGEZ AU SCÉNARIO SUIVANT

Imaginez que vous êtes un homme qui entend ce commentaire manifestement sexiste d'un autre homme :
« Je préfère ne pas travailler pour des superviseuses. Les femmes agissent de façon autoritaire, surtout envers les hommes. »

Voici quelques exemples de réponses empreintes de sexisme bienveillant à ce commentaire manifestement sexiste et des suggestions de réponses différentes.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Mon patron est une femme et, bien que je n'aime pas toujours son style de gestion, je pense que nous, en tant qu'hommes, devrions être plus protecteurs des femmes plutôt que de les dénigrer. »

EN QUOI EST-CE DU SEXISME BIENVEILLANT ?

Bien qu'il puisse être naturel pour certaines personnes de sentir qu'elles doivent protéger les autres, l'idée que les hommes doivent protéger les femmes suppose que les femmes sont faibles et qu'elles dépendent des hommes. Cette supposition est dommageable pour les femmes et les amène souvent à se voir attribuer des tâches moins difficiles en milieu de travail, ce qui freine leur potentiel de croissance et de réussite.⁴

QUOI DIRE PLUTÔT :

« MON PATRON EST UNE FEMME ET, MÊME SI JE N'AIME PAS TOUJOURS SON STYLE DE GESTION, JE PENSE QUE LES LIEUX DE TRAVAIL FONCTIONNERONT MIEUX POUR TOUTES ET TOUS SI LES FEMMES OBTIENNENT PLUS DE SOUTIEN. »

Action : Faites passer votre approche de la protection au soutien. Tout le monde, en particulier les personnes de groupes marginalisés, ont besoin d'un soutien organisationnel pour s'épanouir.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Les femmes peuvent en fait être de meilleurs patrons que les hommes, car elles sont plus attentionnées et plus empathiques. »

EN QUOI EST-CE DU SEXISME BIENVEILLANT ?

Bien que la sollicitude et l'attention soient des traits humains importants, il n'est pas salubre de supposer que les femmes ont toujours ces traits (et, par conséquent, que les hommes ne les ont pas). Ce stéréotype amène également les femmes à se voir attribuer plus de tâches administratives subalternes qui ne font pas partie de leur description de poste.⁵

QUOI DIRE PLUTÔT :

« JE PENSE À BEAUCOUP DE FEMMES QUI SONT D'EXCELLENTE GESTIONNAIRES. ELLES SONT SÛRES D'ELLES, RÉSOLUES, ET PRAGMATIQUES. »

Action : Évitez de généraliser et de stéréotyper, même de manière positive. Si vous envisagez de prendre comme contre-exemples des femmes attentionnées et empathiques, soyez précis-e sur ce qui rend ces femmes bonnes gestionnaires.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Comment vous sentiriez-vous si quelqu'un faisait un tel commentaire sur votre épouse ou fille en tant que patronne? »

EN QUOI EST-CE DU SEXISME BIENVEILLANT ?

Bien que l'intention soit de changer la cible pour susciter l'empathie, ce type de remarque donne l'impression que les femmes devraient être traitées de façon égale seulement parce qu'elles ressemblent à celles dont les hommes se soucient à un niveau personnel, et pas simplement parce qu'elles sont des personnes humaines.

QUOI DIRE PLUTÔT :

« JE NE SUIS PAS D'ACCORD AVEC CE STÉRÉOTYPE. C'EST EXACTEMENT LE GENRE DE COMMENTAIRE QUI FREINE L'ESSOR DES FEMMES EN MILIEU DE TRAVAIL, Y COMPRIS NOS COLLÈGUES FÉMININES ET LES MEMBRES DE NOS FAMILLES. »

Action : Évitez de centrer vos commentaires sur l'idée que les femmes ne valent la peine d'être défendues que parce que nous connaissons des femmes et aimons les femmes dans nos vies. Vous pouvez faire référence aux femmes que vous connaissez pour soutenir un point plus large; ne faites pas d'elles le seul point de mire.

CE QUE LES GENS DISENT :

« C'est surprenant parce que les femmes ont tendance à être plus flexibles, communales et accommodantes. »

EN QUOI EST-CE DU SEXISME BIENVEILLANT ?

Si la flexibilité et la communalité sont des caractéristiques positives, elles sont associées de manière stéréotypée aux femmes et sont souvent utilisées pour justifier l'éloignement des femmes des domaines plus traditionnellement masculins.⁶

QUOI DIRE PLUTÔT :

« VRAIMENT? J'AI CONNU DE NOMBREUSES FEMMES GESTIONNAIRES QUI ONT DIRIGÉ DES ÉQUIPES INCLUSIVES, FLEXIBLES ET PROSPÈRES. »

Action : Si vous pensez à des femmes ayant certaines compétences comme contre-exemples à l'argument de vos collègues, soyez précis et évitez la généralisation.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Elle n'est pas « autoritaire » si elle est, dans les faits, votre patronne. De plus, n'aimez-vous pas les femmes qui savent ce qu'elles veulent? »

EN QUOI EST-CE DU SEXISME BIENVEILLANT ?

Un élément du sexisme bienveillant implique la (fausse) croyance que la vie des hommes est incomplète sans femmes (et sans romance hétérosexuelle). Cela insinue que le rôle d'une femme est d'être attrayante pour les hommes. Cela implique également que son « autorité » n'est acceptable que parce qu'elle répond aux désirs des hommes, ce qui la réduit à un objet et la définit par rapport aux besoins des hommes.⁷

QUOI DIRE PLUTÔT :

« ELLE N'EST PAS « AUTORITAIRE » SI ELLE EST, DANS LES FAITS, VOTRE PATRONNE. DE PLUS, LE TERME « AUTORITAIRE » EST UN TERME SEXISTE : DIRIEZ-VOUS D'UN HOMME PATRON QU'IL EST AUTORITAIRE? »

Action : Évitez d'utiliser des déclarations qui sexualisent les femmes, même avec humour.

UN NOUVEAU SCÉNARIO

PORTEZ ATTENTION

Défendez-vous les femmes en ne soulignant que les traits qui sont stéréotypés et associés à la féminité?

POSEZ-VOUS DES QUESTIONS

Est-ce que vous perpétuez involontairement des stéréotypes préjudiciables sur les femmes?

SOYEZ RESPONSABLE

Demandez de l'aide et des commentaires constructifs pour apprendre comment vos mots (même ceux qui semblent inoffensifs) peuvent en fait être contre-productifs comme moyen de lutter contre le sexisme en milieu de travail.

SOURCES

1. Shaffer, E., Sattari, N. et Pollack, A. (2020). *Interrupting sexism at work: How men respond in a climate of silence*. Catalyst.
2. Sattari, N., DiMuccio, S. H., Ohm, J. et Romero, J. M. (8 juin 2022). *Dismantling "benevolent" sexism*. *Harvard Business Review*.
3. Glick, P. et Fiske, S. T. (1996). *The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512.
4. King, E. B., Botsford, W., Hebl, M. R., Kazama, S., Dawson, J. F. et Perkins, A. (2012). *Benevolent sexism at work: Gender differences in the distribution of challenging developmental experiences*. *Journal of Management*, 38(6), 1835-1866.
5. Williams, J.C. et Multhap, M. (5 mars 2018). *For women and minorities to get ahead, managers must assign work fairly*. *Harvard Business Review*.
6. Williams, J.C. (24 mars 2015) *The 5 biases pushing women out of STEM*. *Harvard Business Review*.
7. Glick & Fiske (1996).



CATALYST
WORKPLACES THAT WORK FOR WOMEN