



## Le sexisme ordinaire, ce n'est pas banal!

Le sexisme ordinaire, c'est un ensemble de remarques ou de gestes d'apparence anodine qui contribuent à exclure les femmes et les minorités de genre. Cessons de le tolérer. Modifions nos comportements!



Secrétariat  
à la condition  
féminine

Québec

INRS  
Institut national  
de la recherche  
scientifique

Cette campagne est basée sur des récits d'étudiantes et étudiants de l'INRS. Pour en savoir plus sur la campagne et consulter les autres outils développés, visitez notre page web :



**Guide d'animation – Le sexisme ordinaire, ce n'est pas banal**

## INTRODUCTION DU GUIDE

À l'initiative de membres de la communauté étudiante de l'Institut national de la recherche scientifique (INRS), des activités et des outils de sensibilisation pour lutter contre le sexisme ordinaire dans les universités ont été créés en 2023. Le présent document s'inscrit dans cette démarche.

Ce guide soutient l'animation d'ateliers de discussions sur le sexisme ordinaire en milieu académique. Ces ateliers peuvent être réalisés dans le cadre de rencontres d'équipes ou de réseaux de recherche, être initiés par des associations étudiantes ou tout groupe de personnes étudiantes ou chercheuses intéressées par le sujet.

Les ateliers ont plusieurs effets positifs. Ils permettent de briser l'isolement des personnes qui font l'objet de sexisme et qui n'osent pas en parler par peur de réactions négatives. Ils contribuent aussi à sensibiliser les personnes participantes au fait que les microagressions<sup>1</sup> sexistes créent un environnement hostile aux femmes et aux personnes de minorités sexuelles et de genre, qui nuit à leur reconnaissance et à leur progression et entrave leurs chances de poursuivre une carrière universitaire.

Les conversations tenues lors des ateliers peuvent servir à faire un état de situation sur le sexisme ordinaire au sein de votre équipe ou de votre établissement. Elles peuvent aussi nourrir la création d'outils de sensibilisation (affiches ou autres), [comme ce fut le cas à l'INRS](#).

## AVANT L'ATELIER

Lorsque vous préparez l'invitation à votre atelier de discussion, il est suggéré de réfléchir aux personnes que vous souhaitez réunir et aux rapports hiérarchiques entre ces personnes. Par exemple, dans certains cas, la présence d'individus en position d'autorité peut inhiber le partage d'expériences par les étudiantes et étudiants.

Si votre objectif est d'utiliser les témoignages recueillis lors de l'atelier pour créer des outils de sensibilisation, il est recommandé de l'annoncer dans l'invitation. Il faudra aussi vous assurer d'obtenir l'accord des personnes participantes en début d'atelier et d'anonymiser leurs témoignages pour qu'on ne puisse les reconnaître.

## INTRODUCTION ET ACCUEIL DES PERSONNES PARTICIPANTES

### Information sur le déroulement de l'atelier :

Durée recommandée de l'atelier : 1h15

- 10 minutes consacrées à la mise en contexte et à une activité brise-glace;
- 45 minutes consacrées au partage d'expériences;
- 10 minutes consacrées à la conclusion.

### Confidentialité et climat d'échange :

Faites les rappels suivants au sujet de la confidentialité et du climat d'échange attendu :

---

<sup>1</sup> Les microagressions prennent souvent la forme d'interventions brèves et en apparence banales. Ces interventions, qu'elles soient ou non intentionnelles, sont blessantes, offensantes ou insultantes pour les personnes de groupes minoritaires qui les subissent généralement.

- Il vous est demandé de ne pas répéter les témoignages partagés ici aujourd'hui. Nous souhaitons créer un espace de confiance.
- Les discussions doivent s'orchestrer de bonne foi, de manière responsable et sans animosité.
- Il vous est demandé de faire preuve de respect envers les autres, de ne pas invalider leur vécu ni de porter d'accusations directes envers une ou des personnes.
- L'atelier n'est pas un espace de débat sur l'existence du sexisme ordinaire, mais plutôt un espace pour partager ses expériences en lien avec ce phénomène et pour mettre en lumière ses manifestations dans notre milieu d'études et de recherche.
- Si une personne ne respecte pas ces consignes, elle sera invitée à quitter l'atelier.
- Vous pouvez sortir de la salle et y revenir en tout temps au cours de la rencontre.
- Si vous avez besoin de soutien psychologique ou psychosocial en lien avec une situation, vous pouvez contacter [ressource disponible dans votre établissement].

### **Activité brise-glace :**

Faites une activité brise-glace permettant aux gens de décrire l'état d'esprit dans lequel ils arrivent. Par exemple :

- Affichez une série d'images ou une liste d'émotions que toutes les personnes participantes pourront voir.
- Invitez les personnes participantes à identifier, à tour de rôle, comment elles se sentent en faisant référence à une image ou une émotion présentée.
- Vous pourriez poser les questions suivantes : Comment vous sentez-vous en ce moment? Dans quel état d'esprit arrivez-vous à l'atelier?
- Laissez un temps de réflexion puis faites un tour de table pour que chaque personne puisse s'exprimer et expliquer son choix d'image ou de mot.

### **Objectifs de l'activité :**

Annoncer les objectifs de l'activité pour cadrer les discussions :

- Ouvrir le dialogue sur le sexisme ordinaire;
- Vous permettre de mettre des mots sur des expériences que vous avez peut-être vécues ou dont vous avez été témoins;
- Mettre en lumière des situations qui se vivent souvent dans l'ombre;
- Diminuer le sentiment d'isolement des personnes qui font l'objet de sexisme.

## **PARTAGE D'EXPÉRIENCES**

### **Définition du sexisme ordinaire :**

Il est suggéré de rappeler la définition du sexisme ordinaire :

- Le sexisme ordinaire, c'est un ensemble de remarques ou de comportements d'apparence anodine qui contribuent à exclure les femmes et les minorités sexuelles et de genre ou à remettre en cause leur légitimité dans certains lieux, comme dans le milieu universitaire.
- Il se nourrit des stéréotypes de genre et contribue à perpétuer les carcans des rôles considérés comme masculins et féminins.

### **Pour lancer les échanges :**

- Pour lancer la discussion, vous pouvez donner des exemples de situations impliquant du sexisme ordinaire que vous avez vous-même vécus ou dont vous avez été témoin.
- Vous pouvez aussi vous référer aux exemples de la page suivante.

**Avez-vous vécu ou été témoin de situations de ce type dans votre équipe de recherche, en classe, lors de réunions ou dans le cadre d'un stage?**

Être assignée à des tâches stéréotypées, comme des tâches administratives, la préparation du café, la prise de notes, le ménage des laboratoires, l'accueil des nouvelles personnes au sein de l'équipe (tâches de « soin » traditionnellement associées aux femmes).

Être réduite à un stéréotype féminin, par exemple au fait d'être jolie, au fait d'être ou de devenir mère, au fait d'être « la copine ou la femme de quelqu'un ».

Avez-vous déjà senti qu'on doutait de vos compétences scientifiques? Par exemple, qu'on remettait en question votre capacité à réaliser du travail de terrain, qu'on doutait de vos aptitudes de chercheuse (« Je n'aurais jamais cru que cet article était écrit par une femme ») ou qu'on ne pensait pas à vous offrir une opportunité parce que vous êtes mère.

Avez-vous déjà fait l'objet ou été témoin de « mansplaining », c'est-à-dire d'une situation où un homme explique à une femme quelque chose qu'elle connaît déjà, voire dont elle est experte, souvent sur un ton paternaliste ou condescendant ?

Est-ce que vous avez déjà senti que certaines personnes étaient plus informelles ou familières avec vous parce que vous étiez une femme? Par exemple, être la seule personne qui se fait appeler par son prénom et tutoyer sur un panel, alors que les hommes se font appeler professeur et vouvoyer.

Vous êtes-vous déjà sentie marginalisée ou mise de côté dans un événement ou un contexte scientifique parce que vous êtes une femme? Par exemple, vous avez été ignorée ou traitée différemment dans un panel, une réunion ou une rencontre informelle parce que vous étiez la seule femme présente, ou vous avez été marginalisée lors d'un événement du fait du manque de mesures pour répondre aux besoins des femmes (ex. : manque d'espace pour allaiter ou tirer son lait).

Avez-vous déjà senti qu'on ne reconnaissait pas votre contribution à un projet à sa juste valeur? Par exemple, qu'on attribuait plus de crédit à un collègue masculin pour un projet réalisé en équipe, ou qu'on associait votre réussite au fait que vous êtes jolie ou attirante, ou à des mesures visant à corriger la discrimination envers les femmes (« mesures préférentielles ») plutôt qu'à votre excellence.

**Saviez-vous que...** Le sexisme ordinaire peut se mélanger à d'autres formes de discrimination comme le racisme ou l'homophobie et affecte différemment les femmes ou les personnes de la diversité sexuelle et de genre issues des minorités. Par exemple, les préjugés islamophobes peuvent se mélanger aux préjugés sexistes lorsque des étudiantes de confession musulmane ne sont pas prises au sérieux dans leur expertise.

Est-ce qu'on a déjà fait des commentaires sur votre apparence? Sentez-vous que votre apparence est davantage prise en compte que celle des hommes lorsque vous faites une présentation ?

## Peut-on parler de sexisme envers les hommes ou de sexisme inversé?

Le sexisme vise généralement les femmes et les personnes de minorités sexuelles et de genre. Si les hommes peuvent aussi faire l'objet de discriminations basées sur le sexe, ces discriminations ne sont toutefois pas symétriques avec les violences, le harcèlement ou les microagressions vécues par les femmes et les personnes de minorités sexuelles et de genre. Nous recommandons, dans le cadre de votre atelier, de limiter les échanges aux réalités vécues par ces groupes, qui ont moins la parole dans l'espace public et dont les parcours universitaires peuvent être mis en péril par le sexisme.

## CONCLUSION DE L'ACTIVITÉ

- Faire un tour de table pour que les personnes participantes puissent exprimer comment elles se sentent. Vous pourriez poser les questions suivantes et inviter les personnes participantes à choisir de nouveau une image pour expliquer leur état d'esprit :
  - o Comment vous sentez-vous à la fin de cet atelier?
  - o Qu'est-ce que vous retenir des discussions?
  - o Pensez-vous que les discussions d'aujourd'hui auront un impact sur vos actions dans le futur?
- Rappeler aux personnes participantes qu'elles peuvent contacter [ressource disponible dans votre établissement] si elles ont besoin de soutien psychologique ou psychosocial en lien avec une situation.
- Remercier les personnes participantes.

## APRÈS LA RENCONTRE

- Vous pouvez envoyer le lien vers les images et affiches de sensibilisation au sexisme ordinaire développées à l'INRS aux personnes participantes et les inviter à les apposer dans leurs milieux d'étude et de recherche :  
<https://inrs.ca/edi/sensibilisation-au-sexisme-ordinaire>



## Références et ressources:

Bocher, Marie et al.. 2020. « Drawing everyday sexism in academia: observations and analysis of a community-based initiative. » *Advances in Geosciences*, 53, 15–31. <https://doi.org/10.5194/adgeo-53-15-2020>.

Conseil du statut de la femme. 2020. *Féminisme : nom commun, cause commune*. <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/feminisme-nom-commun-cause-commune/>.

Corbeil, Raphaëlle. 2017. « Le sexisme du quotidien. » *La Gazette des femmes*, 22 juin 2027. <https://gazettedesfemmes.ca/13905/le-sexisme-du-quotidien/>.

Brigitte Mantiller et al.. 2017. *Gardons les yeux ouverts. Harcèlement : informer, prévenir, se défendre*. Genève : Université de Genève. [https://www.uniunie.ch/docs/GuideHarcèlement\\_FR\\_TotalPourWEB.pdf](https://www.uniunie.ch/docs/GuideHarcèlement_FR_TotalPourWEB.pdf).

Université du Québec à Montréal. « Pour une université inclusive. : lexique » *Équité, diversité et inclusion*. Consulté le 15 décembre 2023. <https://edi.uqam.ca/lexique/autres-termes-reference/#:~:text=Les%20microagressions%20sont%20le%20r%C3%A9sultat,%20l'UQAM%20sont%20d.>

Université de Sherbrooke. « Micro-agression. » *Usito : Le dictionnaire*. Consulté le 15 décembre 2023. <https://usito.usherbrooke.ca/d%C3%A9finitions/micro-agression>.