



STOP au sexisme ordinaire !



« Les entreprises, écoles et organisations sont déjà fortement mobilisées en matière de responsabilité sociale et, au premier chef, sur l'égalité des chances et l'égalité professionnelle.

Depuis quelques années, un sujet irrigue tout particulièrement nos communautés professionnelles, celui du **respect et de la reconnaissance des femmes et des hommes au travail**.

À ce titre, une **vigilance toute particulière** doit être portée à l'égard des manifestations du **sexisme dit « ordinaire »**.

Par-là, nous entendons des signes, des gestes, des propos, des comportements, qui, de façon insidieuse, parfois sournoise, déstabilisent, infantilisent, délégitiment, voire disqualifient les femmes sur le marché du travail et les conduisent, parfois, à s'autocensurer.

Ces attitudes constituent non seulement un gâchis d'énergie et un frein à l'expression des potentiels qui portent atteinte à la qualité de vie au travail au sein de nos organisations mais créent aussi de la souffrance chez nos collaborateurs et collaboratrices.

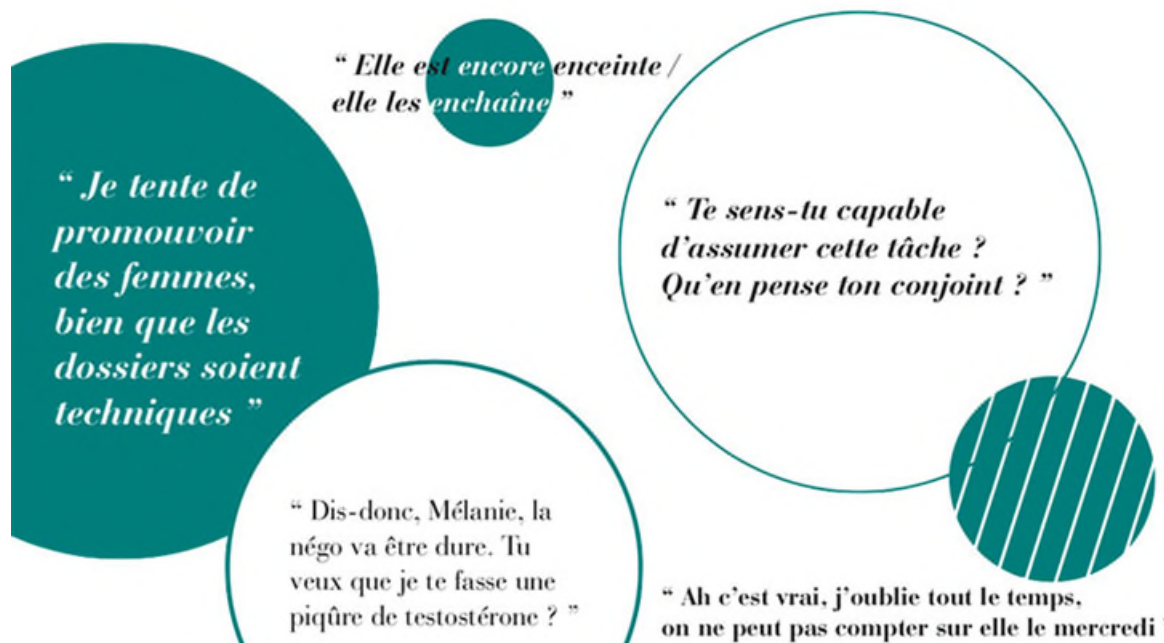
C'est pourquoi il nous a semblé important de fédérer les organisations souhaitant s'engager pour faire reculer durablement le sexisme dit ordinaire. Cette initiative veut accélérer le passage à l'action grâce au partage de bonnes pratiques.

Ce travail est placé sous le haut patronage du ministère de l'égalité femmes-hommes, de la diversité et de l'égalité des chances. »

Vous venez de lire l'introduction d'initiative **#StOpE** (Stop au Sexisme dit Ordinaire au Travail). [AFMD | Les organisations signataires de #StOpE](#)



**Dont TotalEnergies est
signataire !**



Alors, à l'approche de cette magnifique période d'anxiété et de doute qu'est l'ouverture du job posting, à tou(te)s les adeptes du fameux « De toute façon, on ne peut plus rien dire ! », phrase facilement associable aux personnes concernées par le problème, le SICTAME-UNSA vous dit : **STOP !**

Hé oui, car dire à une femme :

« Si tu veux ce poste, il faut que tu portes une jupe ! », **c'est du sexisme !**

Oui : « D'façon, tu as été embauchée pour les quotas », **c'est du sexisme !**

« Postule sur des offres de manager, même si tu es nulle, tu seras prise ! », **c'est du sexisme** aussi !

Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale. Il se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion.

Sources : Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité. Brigitte Grézy et Marie Becker. Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes. Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes. Mars 2015. • Kit pour agir contre le sexisme. Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes. Février 2017

Les impacts du sexisme



PSYCHOLOGIQUES

Perte de confiance en soi
Irrascibilité, colère
Culpabilité, honte
Dépression



PHYSIQUES

Troubles du sommeil
Addictions
Stress
Difficultés de concentration



FINANCIERS

Arrêt maladie
Licenciement
Précarisation



RELATIONNELS

Perte de confiance en soi
Isolement
Changement des habitudes

Les quotas existent et ont été mis en place au niveau national par **la loi Rixain en 2021** :

« Visant à parachever l'émancipation économique des femmes, [la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle](#), dite « loi Rixain » impose des quotas dans les postes de direction des grandes entreprises à horizon 2030 : 40 % de femmes cadres dirigeantes, sous peine de pénalités financières pour les entreprises. » (le [lien](#)).

Cette loi vise à corriger l'injustice que vivent les femmes depuis des décennies, des siècles, sur le non-accès à l'emploi puis à des postes de responsabilité.

Ces quotas rééquilibrent progressivement un manquement et il va falloir que tout le monde s'y fasse !

En aucun cas les femmes n'ont à subir l'ingérence des émotions de certaines personnes frustrées par une avancée vers l'égalité réelle entre les hommes et les femmes.

Alors, si votre collègue Pierre-Patrick n'a pas été pris sur un poste au profit de Francine, commencez par vous dire que :

- **Francine a au moins les mêmes compétences que Pierre-Patrick** avant de la dénigrer et, si ce n'est pas le cas, tant pis ! Ça arrive aussi aux hommes...
- **Francine n'est en rien responsable de la décision** qu'a prise l'employeur,
- **Francine a obtenu le poste qu'elle convoitait** ET NON PAS « LE POSTE DE PIERRE-PATRICK »,
- Si Pierre-Patrick est déçu, il peut se rapprocher de son T.D. pour savoir pourquoi il n'a pas été retenu et nous rappelons aux T.D. que répondre « *elle a été prise car elle est une femme* » **est un argument sexiste** et que ceci pourra être retenu contre eux !
- **Des hommes incompetents existent dans le groupe** mais on ne les dérange pas, on les tolère... Faites de même avec les femmes incompetentes !
- Jusqu'ici la discrimination positive était en la faveur des hommes - aujourd'hui c'est en cours de correction et **le but n'est pas de monter les hommes contre les femmes** (ou inversement) mais de **travailler ensemble dans un environnement sain POUR TOUT LE MONDE.**

Si cela ne vous convient pas, notre conseil, comme pour la religion, la politique, sera pour vous de **garder vos railleries** dans votre cadre personnel, car au travail : c'est **NON** !

Et si, malgré tout ce qui a été dit, vous n'arrivez toujours pas à vous y faire, **il vous reste un lot de consolation** : en dépit de leur accès mérité à des postes de responsabilité, **les femmes continuent toujours d'être moins payées que les hommes** (l'INSEE recense 13,9% d'écart salarial en 2024 en France – chez TotalEnergies, on trouve en 2023 au niveau de l'AESH un écart de 14,6% chez les ingénieurs/cadres en moyenne).

Et ça, **TotalEnergies ne s'y est toujours pas attaquée.**

Le sexisme ordinaire est à dénoncer car la norme n'est pas que les femmes doivent subir cela dans le silence et la honte mais qu'elles se défendent librement et/ou soient défendues ouvertement !

Donc en anticipation, le SICTAME-UNSA dit également **NON** :

- Au racisme
- A l'âgisme
- Au validisme
- Ainsi qu'à toute autre discrimination que peut subir une personne pour sa diversité !

Le SICTAME-UNSA s'engage auprès des salariés sur ces thématiques et les incite à leur rapporter toute situation discriminatoire afin d'accompagner les victimes à se défendre !