

UN PODCAST À SOI

par Charlotte Bienaimé



Script - Episode 1

Sexisme ordinaire en milieu tempéré

« Tu es très compétente, surtout pour une femme »

Le sexisme ordinaire est partout, tous les jours, dans tous les milieux sociaux. J'ai pourtant l'impression qu'on en parle moins lorsqu'il s'agit des milieux favorisés. J'ai donc voulu creuser, aller chercher ce qui se passe dans les bureaux de la Défense, dans les couloirs des entreprises du CAC 40, chez les catégories socio-professionnelles les plus élevées.

4 octobre 2017

Enregistrements : juillet, septembre 17

Lectures : Estelle Clément Béalem

Mixage : Samuel Hirsch

Réalisation : Charlotte Bienaimé

Illustration : Anna Wanda Gogusey

Production : ARTE Radio

Avec

- Florence et Pascale

- Brigitte Gresy (Secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, membre du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes)
- Marie Da Silva (créatrice de l'agence d'empowerment Nkali works)

Extraits de :

- « Nous sommes les oiseaux de la tempête qui s'annonce » (Lola Lafon)
- « Pourtant je m'élève » (Maya Angelou)
- « Trois guinées » (Virginia Woolf)

Remerciements : Marilynne Baldeck - Rachel Silvera - Clémence Helfter - Fanny Essiye - Amel - Cam - Claire et Laudie

arte
RADIO

Le plus souvent dans l'histoire, anonyme était une femme.

Les bras se sont levés, les bouches se sont exclamées. Maintenant, il faut des mots.

Ça dure toute la vie une évasion, c'est tout le temps à refaire.

Un Podcast à Soi.

Charlotte Bienaimé :

Je m'appelle Charlotte Bienaimée, j'ai 34 ans, je suis une femme blanche, hétérosexuelle, maman, féministe et je fais du documentaire radio. Je viens du nord de la France, d'un milieu privilégié. J'habite aujourd'hui à Paris, dans un quartier bobo. Je crois que je suis devenue féministe grâce à la radio. Depuis plusieurs années, sur les ondes de France Culture, je fais entendre les récits de jeunes femmes qui se battent pour leurs droits ici et ailleurs. Elles m'ont ouvert la voie. À toutes, j'ai demandé pourquoi êtes-vous devenue féministe ? Est ce qu'il y a eu un déclic ? Je ne sais pas si je pourrais répondre moi-même à cette question. J'y réfléchis encore. Ce que je sais que le féminisme est devenu comme une évidence. Ça m'a révélé. Ça m'a ouvert un autre monde. Aujourd'hui, je me dis ouvertement féministe et ce n'est pas sans conséquence. Une fois le mot prononcé, je décèle les sourires moqueurs, les regards effrayés. On soupire, on lève les yeux, on me dit qu'il faut changer le mot, que c'est trop clivant. On me dit qu'ici, l'égalité est atteinte, que le combat est futile, dépassé. On me dit que de toute façon, l'égalité est un leurre parce que les hommes et les femmes, finalement, sont différents.

Tout ça me donne envie de poursuivre le travail entamé. Partager les récits intimes, les analyses, les textes et les poèmes si nombreux qui racontent ce que vivent les femmes.

Faire entendre celles et ceux qui luttent pour une égalité réelle. Écouter les blessures et trouver la puissance. Réfléchir à où nous en sommes. Ce que veut dire être une femme, un homme.

Questionner les rapports de domination, les émancipations possibles.

On ira dans les bureaux dorés et dans les rues sales, dans les classes d'école et les chambres à coucher, dans les maisons, les universités, sur les terrains de foot, à l'hôpital et l'église, les champs ou les bancs de l'assemblée. On ira écouter celles qui sont dans la norme et celles qui ne le sont pas. Celles qui ont des enfants, celles qui n'en voudront jamais. Celles qui aiment les femmes et ceux qui aiment les hommes. Celles qui aiment les deux. Ceux qui ne savent pas, celles qui hésitent.

Lecture par Estelle Clément-Béalem :

Redevenons des bandites fiévreuses, des enfants acharnés à ne pas rester là où on nous pose.

Charlotte Bienaimé :

Ce sera un podcast à soi.

Lecture par Estelle Clément-Baelem :

Nous allons déchirer nos carnivals absurdes cette nuit. Puis nous nous attaquerons à nos cicatrices.

Charlotte Bienaimé :

Tous les mois dans les oreilles sur ARTE Radio.

Episode 1 : Sexisme ordinaire en milieu tempéré.

Lecture par Estelle Clément-Baelem :

« Tant que tu travailles pour moi, tu ne tombes pas enceinte. Interdiction totale. » Mon boss, directeur d'un conservatoire de musique à la cantine, en rigolant.

Je demande à un confrère avant une audience, on est d'accord sur une remise de peine. Réponse :

« bien entendu, mon chaton ». Paris Palais de justice.

« Et toi, tu te la rases comment la chatte ? » Au bloc opératoire au-dessus d'une patiente dont les organes génitaux étaient exposés.

« Vous conviendrez totalement pour le Post, mais je tiens à vous préciser qu'à profils et compétences égales, nous préférons recruter un homme ». Paris, j'étais élève avocate en recherche de stage.

« Je crois qu'il est grand temps que tu me sucés » Le professeur des universités, chirurgien.

« Avec ta pince, il faut que tu entendes le même bruit que le hurlement d'une chatte en chaleur. Tu sais bien le faire, ce bruit, non ? »

Charlotte Bienaimé :

J'ai lu ces témoignages sur les pages *payetarobe* et *payetablouse* qui récoltent des récits de sexisme ordinaire dont sont victimes au quotidien les femmes sur leur lieu de travail.

Lecture par Estelle Clément-Baelem :

« On la garde quand même, car elle est attachante. Et puis elle est décorative. »

Charlotte Bienaimé :

J'aurais pu faire entendre les cris de chèvre lancés par des députés à l'Assemblée nationale alors qu'Alice Thourot s'exprimait à La Tribune, le jeudi 3 août 2017. Ou la caquettement de poules, venues interrompre Véronique Massenot, en 2013, en plein débat sur les retraites.

Extrait de Véronique Massenot :

« Ça suffit. Franchement, je ne suis pas une poule hein, c'est bon. »

Charlotte Bienaimé :

Ce sexisme ordinaire survient partout, dans tous les milieux sociaux, tous les jours.

J'ai pourtant l'impression qu'on en parle moins lorsqu'il s'agit des milieux favorisés, des catégories socio professionnelles les plus élevées.

Extrait de Véronique Massenot :

« Pardon ? Vous pouvez répéter un petit mot plus fort ce que vous voulez dire, monsieur le sénateur ? Vous venez de dire à mon propos pendant que je parlais « c'est qui cette nana », je souhaite que soit bien inscrit. Vous avez gagné peut-être ce matin, la palme du misogynie beauf de cette assemblée. »

Charlotte Bienaimé :

J'ai donc voulu creuser, aller chercher ce qui se cache chez les cadres, dans les bureaux de la Défense, dans les couloirs des entreprises du CAC 40. J'ai rencontré Florence, 36 ans.

Florence :

Je travaillais pour un éditeur de logiciels dans le domaine de l'informatique. J'ai intégré un service qui se développait, qui était populaire dans l'entreprise et qui était très visible puisque c'était de la communication. Je faisais du marketing en tant que cadre et j'ai trouvé ma place dans les équipes puisque j'avais une aisance à parler de la technique et aussi un bon relationnel avec mes collègues et également les clients.

Au démarrage, j'étais très épanouie dans mon travail et dans ma carrière. J'étais très motivée et j'avais de belles perspectives professionnelles. Malheureusement, ça s'est retourné contre moi par la suite.

Quand on est une femme dans le milieu technique, je me suis rendu compte que ce n'était pas si facile que ça. Le fait que je sois célibataire et que je ne sois pas mariée, que je n'ai pas d'enfant, ça a commencé à être un peu des sujets qui étaient tournés à la rigolade de la part d'un groupe de collègues. Certains autres sujets, comme la façon dont j'avais été recrutée et sur le fait que les RH tenaient absolument à me recruter alors qu'il y avait d'autres candidats masculins. Du coup, c'était facile de dire que j'avais été recrutée parce que j'étais une femme. Ils faisaient des remarques sur mes tenues vestimentaires ou sur la façon dont je me maquillais ou me coiffais. Et surtout, quand je portais des jupes, j'arrivais le matin dans le bureau, je n'étais pas plus apprêtée que d'habitude, mais j'ai des collègues qui disaient « Ah oui, j'ai oublié que tu étais une femme ! T'es très jolie aujourd'hui, tu as un rendez-vous ce soir ? Un rencard, tu vois un mec ce soir ?

Du coup, j'en étais venue à porter des jeans et des baskets et ne plus faire attention. Voilà, ne plus prendre de temps pour me faire jolie pour aller au travail, parce que j'avais l'impression que c'était sujet à discussion. Et je n'avais pas spécialement envie d'attirer les regards. J'avais envie de me faire discrète et d'être oubliée, finalement.

En parallèle, je progressais toujours dans mon poste. Alors, je me retrouvais avec des magazines, avec des femmes dénudées sur mon bureau le matin, en arrivant... un midi je reviens d'une pause déjeuner, j'avais un bon de réduction pour aller me faire épiler dans un centre d'esthétique. J'ai été intégrée dans des mailing lists de blagues sexistes et j'ai été prise à partie, c'est à dire qu'il y avait un certain nombre d'hommes en copie, en destinataire. Et ces mails m'étaient adressés directement et on attendait ma réponse. C'était une façon de me forcer à participer à ce genre de choses. On m'avait envoyé une copie d'une commande, d'un panier, de sites de déguisement avec des costumes de soubrette, par exemple, qui m'étaient destinés. Donc, on me demandait si ça me convenait, évidemment, je ne répondais pas, mais c'était quand même assez violent. Je vais les rechercher...

Voilà, c'est un exemple d'un mail qui dit « cette année je veux, je veux la même, la même photo avec Florence en bikini allongée sur le capot. » C'est le titre du mail, c'est à dire qu'à l'origine, c'est une photo d'un collègue qui est devant une voiture de sport en déplacement professionnel.

Ça pouvait être toute la journée, c'est à dire toutes les cinq minutes, toutes les deux minutes. C'est un effet boule de neige, un va répondre, l'autre va répondre, etc. Démarrage de mail qui va durer toute la journée et qui va finir par des images pornographiques avec des adolescentes qui vont avoir du sperme sur la figure.

Au démarrage, je ne répondais pas. Après je leur demandais de m'exclure de ces mails. Et quand je leur ai dit que c'était intolérable, ça les amusait. Pour eux, c'était un jeu...

Voilà, c'est un mail que j'ai reçu un mardi à 15h54. Quand j'étais au travail, d'un collègue qui était dans un bureau pas très loin. L'intitulé, c'était « Voici les règles de l'homme » et ça listait une vingtaine de points sur comment les femmes se comportent et ce qui est insupportable au regard des hommes. C'est à dire qu'il y avait toute une liste de choses que les femmes font soit-disant : raller, se plaindre, pleurnicher. Et notamment le fait de demander aux hommes de baisser la lunette des toilettes, ils s'étaient clairement dit « bah vous avez pas le faire vous-mêmes si vous n'êtes pas contente » Donc voilà il y a plusieurs points comme ça.

Point numéro 6 : « Venez nous voir quand vous avez un problème, mais seulement si vous avez envie qu'on trouve une solution. Si c'est pour vous écouter, vous plaindre. Il y a des copines pour ça ».

Point 8 : « Si tu penses que t'es grosse, c'est probablement vrai. Alors on ne demande pas » ; « Dans la mesure du possible, dites ce que vous avez à dire pendant la pub. »

Point n°13 : « Tous les hommes voient seulement 16 couleurs, comme les paramètres par défaut de Windows. Par exemple, pêche est un fruit, pas une couleur. Pareil pour pomme et citron. On a aucune idée de ce qu'est le fuschia. »

Point numéro 19 : « Vous avez assez de fringues. »

Point numéro 20 : « Vous avez trop de chaussures. »

Point numéro 21 : « Je suis en forme. Rond, c'est une forme. »

J'ai répondu : « J'aime beaucoup l'humour, mais explique-moi ce qu'il y a de trop dans ton mail ». La réponse est « tout doux, tout doux. Tu reviens de vacances Florence, rigole un peu ». Donc j'ai transféré ce mail à mon responsable. Je lui dis que je ne comprends pas l'objet de ce courrier qu'il est rempli de rancœur envers la gente féminine et que malheureusement, ce n'est pas le premier mail de cette teneur que je reçois. Je rappelle que j'avais déjà alerté mon responsable quelques mois auparavant et que je lui ai demandé de l'aide et que là, c'était trop. Pour une seconde fois, je demandais d'être vigilant et de ne pas tolérer ces déviances et que je lui disais que si cela venait à se reproduire, je n'hésiterai plus à solliciter la direction et le CHSCT qui s'occupe de la sécurité au travail, « car je ne veux plus subir ces propos malvenus, déplacés, est clairement stigmatisant. ». Il n'a jamais répondu. Je n'ai pas de réponse.

Charlotte Bienaimé :

En écoutant Florence, je me suis rendu compte que le sexisme ordinaire pouvait être un prélude à bien pire. Pourtant, il semble tolérer, banaliser, voire même complètement nier. C'est ce que dénonce Brigitte Grésy depuis plusieurs années dans ses livres et ses rapports.

Brigitte Grésy :

Au début, le sexisme prenait des formes très hostiles, très marquées : « les femmes sont incapables de faire des maths ; Les femmes n'ont pas le sens de l'orientation, etc ». Il était visible, repérable. Alors cela ne veut pas dire qu'on réagissait contre parce que c'est très difficile, mais c'était visible. Et puis, il y a eu le développement des politiques à l'égard des femmes, le développement du droit international et notamment du droit européen. Et le sexisme a pris des formes beaucoup plus masquées, insidieuses, larvées, et c'est devenu beaucoup plus difficile. Ça peut être des formes d'incivilité, de mépris, des interpellations familières, « ma petite, ma belle, ma jolie » qu'on croit gentilles, mais qui instrumentalisent l'autre. Ça peut être des formes de séduction unilatérale où les femmes, finalement, se rétrécissent, se chosifient, parce qu'elles veulent être compétentes et ne pas être sollicitées pour leur corps. Ça peut être plein de formes.

Moi, j'ai un exemple d'un grand directeur dans un ministère, qui parle d'une femme qu'il a rencontrée la semaine dernière, qui était directrice générale dans un autre ministère. Il est en comité de direction et dit « ah oui, comment elle s'appelle ? Vous savez, la nénéte qu'on a vu la semaine dernière ». La « nénéte », elle est directrice générale du FMI. Dans un ministère, on procède par délégitimation, infériorisation de l'autre.

Et puis, dernière forme de sexisme, très, très, très insidieux, c'est le sexisme bienveillant. Il naît du fait que c'est une nouvelle forme de paternalisme. Voilà que les femmes sont tellement intuitives, tellement sensibles, elles ont tellement le sens d'autrui qu'elles sont formidables. Mais en disant ça, on récupère une division sexuelle du travail : aux hommes, l'argent, la stratégie et la finance, aux femmes, les communications et les RH. Et finalement, on renoue avec l'idée que les compétences ont un sexe, or les compétences n'ont pas de sexe. Et on renoue avec cette idée qui est à la base des stéréotypes de sexe, c'est qu'il y a une catégorisation entre le masculin et le féminin et qu'il y a une forme de complémentarité des deux sexes. Or, les femmes, comme les hommes, sont capables d'aborder l'entièreté des compétences et des aptitudes.

Charlotte Bienaimé :

Et on entend aussi souvent les mots misogynes, machistes. Pourquoi employer plutôt le mot sexisme plutôt qu'un autre ?

Brigitte Grésy :

Le mot machisme et misogynie, ce sont des mots qu'on utilise dans l'entreprise, mais qui sont connotés presque positivement. « Oh c'est un macho, c'est un mec, c'est un vrai ». Et la misogynie fleure bon. L'étymologie grecque fait que c'est à se distinguer tout de même.

Le sexisme, ça appelle les choses par leur nom. Comme le racisme. Le sexisme désigne des actes prohibés, c'est à dire des actes qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. C'est la définition même que nous avons réussi à introduire dans le Code du travail en 2015 sur l'agissement sexiste.

Le sexe n'est pas une discrimination comme les autres parce que les femmes ne sont pas une minorité. C'est la moitié de l'humanité. Et il y a, en ce qui concerne le sexe, quelque chose de tout à fait différent avec les autres motifs de discrimination. C'est que les hommes et les femmes vivent ensemble non seulement dans le monde du travail, mais dans quasiment tout le long du jour, et qu'ils sont dans un lien d'interdépendance pour le désir et la procréation. Et finalement, dire le mot sexe, c'est ambigu parce que l'intime fait irruption dans les consciences. Et du coup, tout un jeu de représentations hommes-femmes qui sont le jeu qui a lieu dans la sphère privée en termes de désir, de séduction et de reproduction, vient massivement contrecarrer la notion de sexe dans l'entreprise, qui est simplement le fait qu'on est un homme et une femme. Mais ça n'impacte pas nos compétences et nos aptitudes. Donc, c'est vraiment cette difficulté qui explique que le mot « sexisme » a été considéré comme un gros mot pendant très longtemps. Donc voilà, il faut appeler les choses par leur nom. Parce que si on ne les appelle pas par leur nom, on ne pourra pas les rendre visibles. On ne pourra pas les quantifier et on ne pourra pas lutter contre ce phénomène.

Charlotte Bienaimé :

Le mot « sexisme », Florence a mis du temps à se l'approprier, à l'utiliser pour décrire les comportements quotidiens de certains cadres de l'entreprise informatique dans laquelle elle travaillait.

Florence :

Ce sont des hommes qui ont entre 25 et 40 ans, qui sont souvent jeunes papas qui vont sentir une pression au domicile, du coup, c'est un peu le défouloir. Ils déversaient un peu leurs plaintes. Ça m'a toujours choqué. Je me disais « Mais comment on peut parler de sa femme, la personne qu'on aime et avec qui on fait sa vie de cette façon ? ». C'était très choquant. Et juste le fait de l'appeler « bobonne » ou « maman » ! Et qu'elle « prenait la tête sur les lessives, sur les courses, sur aller chercher les enfants, s'en occuper quand ils sont malades », bien sur des choses qui sont normales quand on a une vie de famille. Mais pour eux, c'était de l'ordre de la corvée et qui était propre aux femmes. Ils se défoulaient sur les femmes qui ne ressemblait pas aux leurs et qui étaient un peu différentes. Comme moi, je vivais ma vie, je sortais beaucoup je voyageais beaucoup et ils en oubliaient parfois que j'étais une femme.

C'était tous des cadres ont fait des hautes études et qui accèdent à des postes à responsabilités, qui vont avoir des rôles importants dans l'entreprise, qui vont gérer des grands comptes, qui vont recruter des gens qui vont gérer des équipes. C'est à dire qu'ils avaient une bonne image dans l'entreprise. Ils étaient bien vus et bien perçus. Donc, quand j'ai commencé à exprimer le souhait de ne pas être intégrée dans leur mail, dans ces échanges salaces, etc. Quand j'ai exprimé mon désaccord, je les ai dérangé, clairement. Dans le fond, je pense qu'ils auraient préféré être qu'entre hommes.

Je pouvais être exclue d'informations importantes. Aux pauses café on m'ignorait. Ou quand j'arrivais, tout le monde parlait. Comme ils étaient manager, ils avaient accès à des informations stratégiques de la direction qu'ils s'échangeaient entre eux et partageaient des informations qui pouvaient leur servir pour leur propre promotion. Finalement, j'étais isolée. Par exemple, quand je parlais déjeuner, je rentrais après ma pause déjeuner et y avait des gens qui étaient installés sur mon bureau, qui jouaient à des jeux vidéo. On me demandait d'attendre la fin de la partie pour que je récupère mon poste de travail et que je me remette au travail.

J'ai un collègue qui filmait sous les jupes dans les escaliers, avec son smartphone. Je n'ai jamais su comment réagir parce que j'avais peur de cette personne. Parce que c'est une personne qui était là depuis très longtemps dans l'entreprise et qui avait du pouvoir, j'en avais peur.

Lecture par Estelle Clément-Béalem :

Vous pouvez me rabaisser pour l'histoire avec vos mensonges amères et tordus. Vous pouvez me traîner dans la boue, mais comme la poussière, je m'élève, pourtant. Mon insolence vous met-elle en colère ? Pourquoi vous draper de tristesse de me voir marcher comme si j'avais des puits de pétrole pompant dans ma salle à manger. Comme de simples lunes et de simples soleils, avec la certitude des marées. Comme de simples espoirs jaillissants. Je m'élève.

Florence :

Donc, je me suis concentrée sur mes activités professionnelles pour rester performante et continuer à évoluer, être productive, parce que mon travail me plaisait beaucoup. Vraiment, je le faisais avec passion. Jusqu'au jour où progressivement j'ai senti une démotivation, une baisse de productivité et finalement, là, j'étais touché. Voilà, j'ai fait un burn out. J'avais plus envie d'aller au travail. Ça s'est fait progressivement, sur de longs mois, des douleurs dans le dos, des problèmes de sommeil, d'endormissement, des difficultés à me lever le matin. Voilà, je me renfermais dans mon travail. Je continuais à travailler plus que jamais et finalement, c'est ce qui m'a épuisé. Je cherchais à être irréprochable au cas où cette situation était révélée et j'avais vraiment envie d'avoir tous les

arguments de mon côté pour être forte et garder mon poste. Après quelque temps d'arrêt maladie, ce qui ne me ressemblait pas du tout, j'ai saisi le conseil des prudhommes et j'ai alerté finalement la direction. Je n'ai jamais eu de retour. Si ce n'est à travers mon avocate. Elle a dit que c'était du harcèlement moral à caractère sexuel. Pour moi, ça a été un électro choc parce que finalement, je ne me rendais pas compte que c'était sexuel. J'ai mis du temps à réaliser ce que c'était vraiment. Ça peut arriver à n'importe qui au quotidien, sous des petites formes. Finalement, des remarques anodines qui vont devenir de plus en plus fortes. Ça peut être « Bonjour Miss. Comment vas-tu ma belle aujourd'hui ? »

Alors, c'est peut-être vu comme une marque de sympathie. Mais quand on est collaborateurs et qu'on a envie d'être respectés en tant que collègue, on n'a pas envie de s'entendre s'appeler « Miss » plutôt que par son prénom. J'aurais préféré qu'on me dise « Bonjour Florence » plutôt que « Bonjour Miss ». J'avais l'impression d'être une femme objet qu'on fait défiler et qui est jolie et à qui on ne donne pas la parole. Donc, « Miss », pour moi, c'est Miss France et ce n'est pas très flatteur. J'ai un prénom, j'ai une identité, j'ai des compétences. Voilà, je suis unique, donc je ne suis pas une « miss » et je n'ai pas envie qu'on m'appelle « Miss » parce que pour moi, c'est réducteur. Et c'est ignorer l'identité de la personne qu'on a en face de soi.

Lecture par Estelle Clément-Béalem :

Voulez-vous me voir brisée ? La tête et les yeux baissés, les épaules tombantes comme des larmes ? Affaiblie par mes pleurs émouvants ? Est-ce mondain qui vous blesse ? Ne prenez-vous pas affreusement mal de me voir rire comme si j'avais des mines d'or creusant dans mon potager ? Vous pouvez m'abattre de vos paroles, me découper avec vos yeux, me tuer de toute votre haine. Mais comme l'air, je m'élève pourtant. Ma sensualité vous met-elle en colère ? Cela vous surprend-t-il vraiment de me voir danser comme si j'avais des diamants à la jointure de mes cuisses ? Hors des cabanes honteuses de l'histoire, je m'élève, surgissant d'un passé enraciné de douleur, je m'élève, je suis un océan noir, bondissant et large, jaillissant et gonflant. Je tiens dans la marée. En laissant derrière moi des nuits de terreur et de peur, je m'élève vers une aube merveilleusement claire, je m'élève. En portant les présents que mes ancêtres m'ont donnés, je suis le rêve et l'espérance de l'esclave. Je m'élève. Je m'élève. Je m'élève.

Charlotte Bienaimé :

Dans le livre de Brigitte Grézy, « Le sexisme au travail, fin de la loi du silence » j'ai découvert que le mot sexisme était apparu à la fin des années 60 aux Etats-Unis. Il avait été prononcé pour la première fois par une femme, Pauline Leet, qui déplorait que les poétesses ne soient pas reconnues par les historiens. Elle avait utilisé ce mot par analogie au mot « racisme » pour mettre en évidence le

déséquilibre hiérarchique entre les hommes et les femmes. J'ai trouvé cette analogie assez éclairante. Et puis, j'ai pensé à toutes ces femmes qui subissent les deux discriminations et qui tentent de faire entendre leur voix. L'une d'elles, Marie Da Silva, vient de créer une agence d'empowrment et de stratégie, dédiée aux femmes non blanches qui subissent à la fois le sexisme et le racisme au travail et qui s'appelle « Nkali Works ».

Marie Da Silva :

Étant femme et étant noire, je suis doublement dominée, de par ma race, en termes de race sociale, c'est à dire le fait d'être noire, qui appelle du racisme. Et le fait d'être femme appelle du sexisme. Il y a chosification quand on parle de sexisme, mais il y a aussi, dans mon cas et dans le cas d'autres femmes non blanches, racialisation. C'est à dire que les deux sont toujours ensemble. Il y a une division sexuelle du travail dans la mesure où il y a une surreprésentation des femmes dans certains secteurs. Mais il y a aussi une division raciale et sexuelle du travail. Il n'y a qu'à regarder, par exemple, la surreprésentation des femmes non blanches dans les domaines du care, dans les domaines de la gériatrie, par exemple, dans le domaine de la garde d'enfants. Il y a des rapports de domination entre les femmes, c'est à dire qu'il y a des femmes aujourd'hui en France qui sont chargées de délivrer d'autres femmes de leur charge mentale, mais qui gardent la leur.

C'est un champ qui est vastement inexploré. Et là où la difficulté est encore plus évidente, c'est qu'on n'a pas d'outils statistiques. On a du mal à parler de ces questions-là parce que parce qu'on ne voit pas les couleurs, parce que c'est la patrie des droits de l'homme, etc. Mais on se rend compte que cet impensé-là crée chez les femmes qui souffrent à la fois du racisme et du sexisme, le fait d'être complètement démunies par rapport à ce qu'elles vivent. Elles n'arrivent pas à poser des mots dessus parce que les mots n'existent pas pour dire cette réalité.

Le dernier cas en date j'accompagnais une femme d'origine asiatique que son chef appelait la Geisha. Il y a comme une sorte de sidération. On est sidéré par ce que l'on subit. Du coup, on le nie. On refuse de croire ce que l'on vit. On refuse de se mettre en face de ce que l'on vit. On intériorise jusqu'à implorer.

Brigitte Grésy :

Moi, je dirais aussi que l'effet il est doubles. C'est un effet sur les femmes, très souvent, parce que ces manifestations-là portent atteinte à leur confiance en elles. Ça choque profondément leur sens du respect de l'individu. Alors, elles ont tendance à minimiser l'affaire, voire à le dénier. « Il a fait ça, c'est pour mon bien, pour me bizuter », soit en le blanchissant totalement, « mais non, ça, c'est pas du sexisme, ma vieille. ». Autrement dit, et dans la mesure où la question du sexisme n'est pas prise en compte dans les organisations de travail -et ça n'est pas pris en compte aujourd'hui, sauf quelques

grandes entreprises qui s'y mettent, mais fondamentalement ce n'est pas pris en compte- alors on a des attitudes qui sont de l'ordre du déni. Du même coup, elles s'auto-excluent, elles s'autocensurent. Et depuis l'enfance. Si elles ne vont pas dans des métiers majoritairement masculins, c'est qu'elles disent que, de toute façon, on va leur faire la peau, que ça va être très dur. Donc, le gros effet énorme, c'est la marginalisation. Dans les retours de congés de maternité il y a des histoires qui sont innommables dans les entreprises. Des histoires de placardisation innommables.

Pascale :

J'étais responsable des relations publiques dans un groupe de télécommunications. J'attendais mon troisième enfant. J'ai été arrêtée assez tôt et pendant ma grossesse, j'ai changé de patron.

Charlotte Bienaimé :

J'ai rencontré Pascale, 42 ans, grâce au site « *Vie de mère* », lancé par la CGT des cadres, ingénieurs et techniciens, en octobre 2016. Comme beaucoup d'autres femmes, elle y avait déposé son témoignage, illustrant l'impact de la maternité sur son évolution salariale et sa carrière.

Pascale :

Et quand je suis revenu après mon congé maternité pour reprendre mon poste, j'ai découvert que mon nouveau patron avait cherché à me remplacer. Et puis, quand j'ai demandé à travailler à 80% pour avoir un peu de temps libre pour m'occuper du suivi médical de ma fille, parce que mon troisième enfant est né très prématurément, il m'a expliqué que c'était impossible. Que, de toute façon, ce poste ne convenait pas à une mère de famille. Ce qui a été confirmé par les ressources humaines qui m'ont dit texto que ce poste exigeait une disponibilité à 140%. Et qu'en plus, il était bien placé pour savoir que je ne pouvais pas travailler dans ces conditions parce qu'il avait un petit frère prématuré et que sa mère n'aurait pas pu travailler et que sa femme et lui, qui n'avaient que deux enfants, avaient décidé que son épouse allait cesser de travailler pour s'occuper des enfants. J'étais stupéfaite, un peu assommée par cette réponse, je me suis sentie affreusement coupable d'avoir tant d'enfants. J'avais argumenté que je tenais le poste avant avec succès, à la satisfaction de mon précédent patron pendant deux ans, avec deux enfants et que je n'avais pas perdu de compétences avec la naissance d'un troisième enfant. Je n'avais pas d'autre réponse. Donc, j'ai continué à travailler à 100%. Je prenais régulièrement trois ou quatre fois par mois, une demi-journée de congé pour assurer le suivi médical de ma fille et les réunions d'équipe étaient toujours programmées exactement à ce moment-là.

Au bout de quelques semaines, il a fallu me fixer des objectifs semestriels. Mon objectif semestriel a été de ranger le bureau de mon patron. J'étais à l'écart. Je n'avais pas de vrais dossiers à traiter. Tout

était confié directement à une agence qui avait pour consigne de me court-circuiter. J'étais tout à fait mise au placard. Ça a duré un an et demi. Je suis allé voir les syndicats, mais il ne s'est rien passé. La seule possibilité que j'avais, c'était de faire un procès. Je n'ai pas osé le faire. Je croyais naïvement que mes compétences allaient être reconnues. Et puis, quand on est cadre supérieur avec un poste assez en vue, c'est beaucoup plus difficile d'avoir un recours collectif, d'avoir une action collective.

C'est se montrer sous un mauvais jour et se mettre tout le monde à dos, c'est mettre le doigt dans un engrenage qui tourne très vite à la diabolisation. Les syndicats, c'est le diable dans les environnements de cadres supérieurs. Il ne faut surtout pas tremper là-dedans. Sinon se grille définitivement.

J'ai eu un épisode de dépression nerveuse. J'ai été arrêté pendant trois ou quatre mois, puis j'ai repris du poil de la bête parce que je suis comme ça, et j'ai fini par quitter ce poste pour créer une entreprise de vêtements pour bébés prématurés en l'occurrence. Puis j'ai dû réintégrer l'entreprise pour des raisons financières. C'était une séparation et j'avais besoin d'un salaire pour nourrir mes enfants et régler mon loyer sans le soutien financier d'un conjoint. Donc voilà, je suis allé au plus facile, au plus rapide. Et là, je suis revenue. Le fait d'être partie quelques années et d'avoir besoin de réintégrer l'entreprise m'a fait dégringoler l'organigramme d'une manière incroyable. Je me suis retrouvée, et c'est le cas encore aujourd'hui, dans un poste qui, à mon avis, correspond pas du tout à mes qualifications et à mes compétences, à mon expérience. Qui correspondrait à quelqu'un qui sort de l'école alors que j'ai une vingtaine d'années d'expérience.

Mes collègues masculins qui se sont absentés pour créer une entreprise ou pour une formation, pour un grand voyage ou pour une expatriation, c'était plutôt des tremplins pour eux, alors que pour les femmes que je connais, c'est plutôt une dégringolade. Mon ex-compagnon, qui est entré sept ans après moi dans ce groupe, a un niveau de classification inférieur qui aujourd'hui doit être, si je fais un parallèle, il serait mon n+8, ou 9.

Je me détache de mon travail. Je travaille pour un salaire, je gagne 2500 euros par mois.

Charlotte Bienaimé :

Et votre ex-conjoint gagne combien, à votre avis ?

Pascale :

Il doit gagner à peu près le triple. J'aurais pu avoir un poste équivalent si je n'avais pas eu cet accident de parcours de mise au placard, mais je gagnerais beaucoup moins.

Charlotte Bienaimé :

Sur le site « Vie de mère », on apprend que les femmes cadres gagnent en moyenne 26% de moins que les hommes. Pour Brigitte Grésy, ce chiffre s'explique en partie par le fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel et dans des secteurs moins rémunérateurs. Mais si on retire ces éléments-là, il reste encore 8 à 10 pourcents non-expliqués.

Brigitte Grésy :

On fait comme ça parce que on a toujours fait ça, parce que c'est la norme et on réinterroge pas la norme. Et il faudrait réinterroger la norme partout. Il faudra surtout montrer comment l'égalité professionnelle n'est pas la cerise sur le gâteau. C'est vraiment une approche systémique, c'est à dire il faut à la fois travailler sur l'accès des femmes aux postes de décision, il faut travailler sur la mixité des métiers qui ne sont pas mixtes aujourd'hui. Il faut travailler sur la parentalité, sur les conditions de travail, l'organisation du temps et sur tous les process RH qui valorisent aujourd'hui un modèle neutre d'être au travail qui est en fait le modèle masculin. Présentéisme absolu, linéarité des carrières, détection des hauts potentiels entre 25 et 35 ans qui est l'âge où les femmes font leurs enfants. Il faut absolument transformer l'ensemble et on se rend compte que plus les pères prennent leur congé de paternité, sont associés à une paternité précoce, plus ils seront des pères tout au long de leur vie. Parce que le contact avec le bébé très précocement, le contact avec les médecins, avec le soin, avec la prise en charge induit immédiatement des compétences, des intérêts et une charge mentale qui diffèrent. Tant qu'il y a un partage des tâches, tant que les rôles sociaux hommes/femmes sont à ce point clivés -vous savez, 80% des tâches domestiques des deux tiers du temps parental, c'est les femmes qui s'en occupent- tant qu'il y aura cette énorme différence, alors nous n'arriverons pas à progresser.

Marie Da Silva :

Tous les outils qu'on a pour combattre le sexisme au travail, on les a. Le sexisme et le racisme, ce sont deux systèmes oppressifs que l'on peut expliquer avec du factuel. Et pourtant, rien ne change. C'est à dire qu'il y a juste un manque de volonté politique de la part des hommes. Quand on a le pouvoir, on ne le lâche pas.

Brigitte Grésy :

Mais ce qui est étonnant, c'est qu'il y a aussi un pouvoir de la sphère privée, manager la sphère privée. Avoir l'amour des enfants. Parce que quand on s'occupe des enfants, vers qui viennent les enfants le soir ? Dans les jambes de qui ? De la mère. C'est aussi une forme de pouvoir. Ce pouvoir-là,

les hommes n'en veulent pas et il est beaucoup plus facile d'entrer dans une cuisine, d'ouvrir la porte d'une cuisine que la porte d'un conseil d'administration. Pourtant, ils n'ouvrent pas cette porte-là, ou la cuisine ou la porte de la maison avec les enfants. Ce pouvoir de l'éducation, ce rôle de l'éducation, c'est là des choses des plus difficiles, très, très difficile. Or, c'est complètement naturalisé. Ce sont les femmes qui s'en occupent, c'est dévalorisé. Non, gérer les conflits, anticiper les demandes, comprendre l'autre, etc. C'est quelque chose d'extraordinairement usant en énergie. Moi, je trouve qu'il est beaucoup plus difficile de gérer la colère d'un nourrisson que la colère d'un patron. Beaucoup plus difficile.

Lecture par Estelle Clément-Béalem :

Je vous ai dit au cours de cette conférence que Shakespeare avait une sœur. J'ai la conviction que cette poétesse qui n'a jamais écrit un mot et qui fut enterrée à ce carrefour, vit encore. Elle vit en vous et en moi et en nombre d'autres femmes qui ne sont pas présentes ici ce soir, car elles sont en train de laver la vaisselle et de coucher leurs enfants.

Pascale :

Il y a des discours qui sont en décalage avec la réalité. Les chartes d'égalité entre les hommes et les femmes sont les engagements d'une entreprise annoncée à grand renfort de communication interne et de relations presse « On organise plus de réunions après 17h30 ». En vrai, on n'organise pas de réunions après 17h30, mais on va présenter dans une direction de la communication la nouvelle charte de l'entreprise un mercredi, sachant qu'il y a 60% de la direction de la communication qui est composée de femmes qui travaillent 80%. Et ces femmes qui travaillent à 80% sont absentes le mercredi.

Je ne connais pas d'hommes qui travaillent à 80% et qui s'absentent le mercredi. Je n'en connais aucun, aucun, mais je connais plein de femmes. J'ai plein de collègues qui font ça. Je n'ai pas l'impression que ce soit particulièrement mal vu. Mais quand on veut changer de poste, c'est quand même un sacré handicap. Si on veut une promotion, ce n'est pas la peine. On n'a pas une promotion quand on travaille à temps partiel et qu'on n'est pas là le mercredi.

Si vous voulez discuter de manière un peu informelle avec votre patron ou avec votre n +2 ou +3, le croiser de temps en temps pour vous faire bien voir, qu'il pense quand il y a un dossier intéressant, ben faut traîner le soir. Il ne faut pas être pressé. Il ne faut pas avoir ce petit chrono dans la tête qu'on a quand il faut récupérer les enfants à l'école, à la crèche ou rentrer vite pour préparer le dîner, faire en sorte qu'il soit couché avant 20h30. Ça n'existe pas ça. Les deux collègues dont je suis la plus proche, on a les mêmes jobs, elles ont toutes les deux des maris qui travaillent dans le même groupe et qui vont jamais chercher des enfants le soir. Ce n'est pas eux.

Il faut quitter le monde de l'entreprise pour créer son entreprise. Il faut demander à nos fils de débarrasser la table et à nos filles de réparer la voiture. Il faudrait qu'il y ait plus d'hommes qui écoutent leurs femmes, leurs sœurs, leurs mères, leurs filles, leurs collaboratrices, sur ce qu'elles rencontrent en les écoutant vraiment. Et puis, il faut corriger nos propres clichés. Quand j'ai été vraiment victime de sexisme, j'ai trouvé ça normal, finalement, d'être mis à l'écart parce que j'avais trois enfants. J'ai cru que c'était normal de faire le sacrifice d'une carrière, d'une évolution professionnelle harmonieuse pour prioriser ma famille. Je n'ai pas lutté contre. La porte de sortie ça a été de m'échapper de là. Ça n'a pas été de lutter parce que je ne m'en sentais pas les moyens.

Et puis, ces sujets sur les inégalités entre les hommes et les femmes dans l'univers de l'entreprise, ça paraît tellement dépassé que quand on en parle, on est vite taxé d'amertume, d'hystérie, d'exagération ou de mal prendre les choses. Ce n'est pas pris au sérieux.

J'aurais dû mettre le feu !

Marie Da Silva :

Je commence tous les ateliers en disant « C'est la guerre, et parce que nous sommes en guerre il faut savoir quelles armes on prend. Quelle stratégie de défense on adopte par rapport à des environnements qui sont par définition toxiques. Qu'est-ce que je fais si mon collègue me fait une remarque quant à la longueur de ma jupe ? Qu'est-ce qu'on fait par rapport aux collègues qui me fait une remarque raciste ? Comment j'affronte ça ? Comment je cherche justement à limiter l'effet de la micro-agression ? Comment je me repositionne ? »

Brigitte Grésy :

Ce qui me semble très important dans toutes ces stages d'accompagnement personnel, c'est à chaque fois de ne pas renvoyer les femmes à leur histoire individuelle, mais de dire « ce que vous vivez là, c'est aussi une histoire collective ». Quand on voit des coachs qui disent « allez y oser être chef, osez », on ne peut pas oser quand on vous a tout en déniée l'audace ! Quand dans la classe, on ne vous a pas appris l'ambition ! Moi, je trouve qu'il faut faire très attention de toujours relier l'histoire individuelle à une histoire collectives.

Marie Da Silva :

En fait nos vies sont politiques.

Si on parle de système, on parle de comment la société s'organise pour qu'une femme ait honte de demander une augmentation pour qu'une femme ne se sente pas en capacité de négocier son salaire. Le système, c'est le déterminisme : parce qu'on est né femme, parce qu'on est noire, on va

nous assigner un destin. Et vraiment, le but de ces workshops, c'est vraiment de donner les armes. Je ne suis pas seule dans ce que je vis et je vais pouvoir me battre dès lundi.

Charlotte Bienaimé :

C'était *Un podcast à soi*. Pour entendre des récits et des analyses de l'intime et du politique, des trajectoires personnelles au cœur d'enjeux collectifs, ce sera tous les premiers mercredis du mois, en partenariat avec le magazine *Causette* sur arteradio.com.

Prochain épisode : Être une femme, boxer comme un homme.