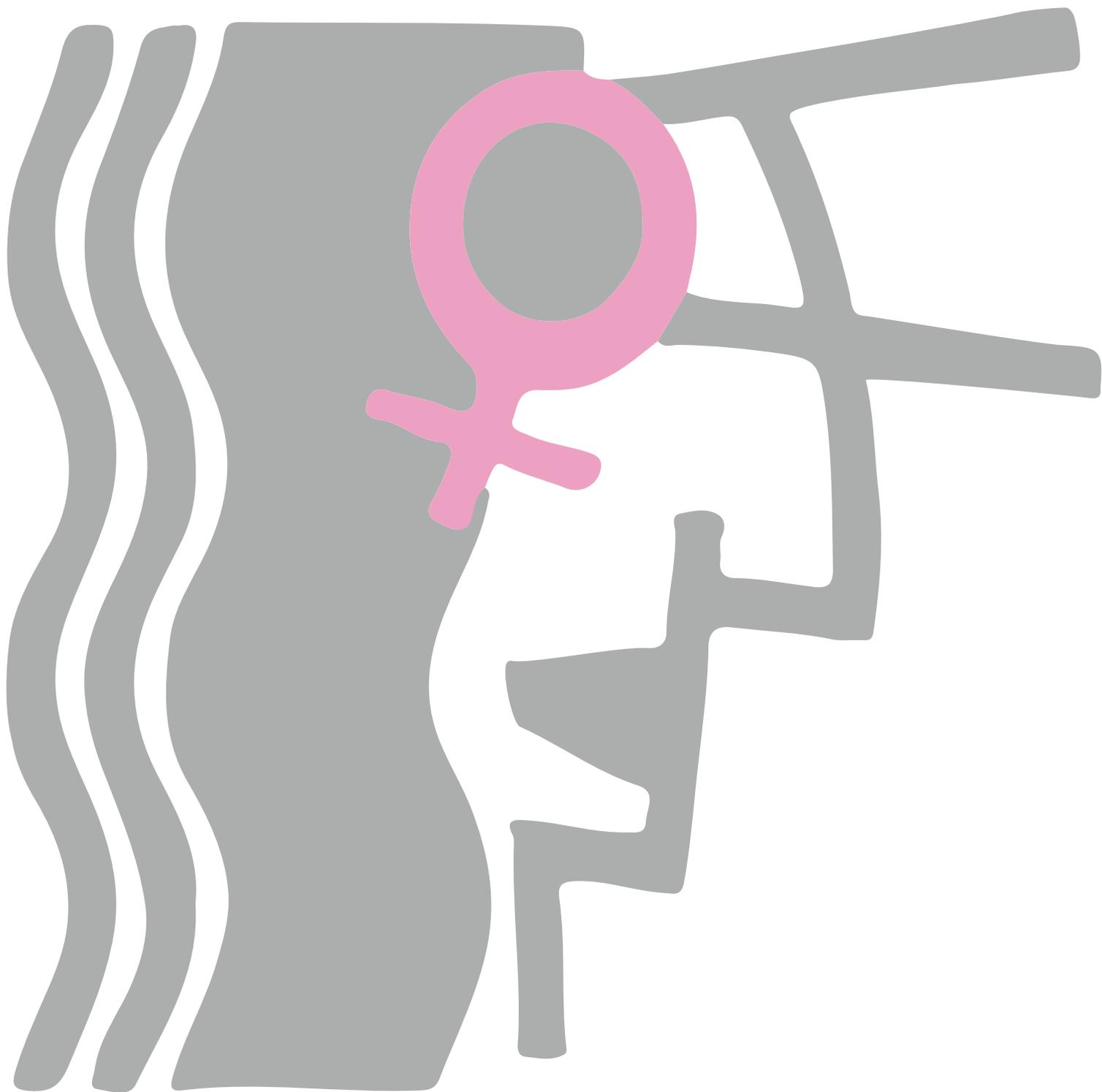


# Intersyndicales femmes : CGT, FSU, Solidaires

Journées intersyndicales femmes  
formation-débats des 24 et 25 mars 2022



**Agir pour les droits des femmes : un combat syndical**

[www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)  
[www.fsu.fr](http://www.fsu.fr)  
[www.solidaires.org](http://www.solidaires.org)

# Partie 1

## Égalité professionnelle : où en est-on ?

**Linda Sehili (Solidaires) - État des lieux**

**Emmanuelle Lavignac (CGT) - Index**

**Ludivine Debacq (FSU) - Accord FP**

**Savine Bernard - Avocate**

# Partie 2

## Féminité et masculinité dans le sport

**Anne Roger - Historienne**

**Fabienne Guillonier - Sociologue**

**Béatrice Barbusse - Sociologue**

**Nodjialem Myaro - Dirigeante ligue féminine de Hand Ball**

**Claire Floret - Donnons des Elles au Vélo**





## Partie 3

### Femmes et extrême droite

**Christèle Lagier - Chercheuse en Sciences politiques**

**Christine Bard - Historienne**

## Partie 4

### Inégalités de genre et crise écologique

**Geneviève Pruvost - chargée de recherche au CNRS**

**Yveline Nicolas - coordinatrice de l'association Adéquations**

**Murielle Guilbert (Solidaires) - Collectif « Plus jamais ça »**

# Partie 1

## Égalité professionnelle : où en est-on ?

**Linda Sehili (Solidaires) - État des lieux**

**Emmanuelle Lavignac (CGT) - Index**

**Ludivine Debacq (FSU) - Accord FP**

**Savine Bernard - Avocate**



# Linda Sehili – Union Syndicale Solidaires

## Entre égalité formelle et égalité réelle : un état des lieux de l'égalité professionnelle en 2022

Jacqueline Laufer, sociologue, définit la notion d'égalité professionnelle comme ce qui « désigne l'ensemble des normes juridiques et conventionnelles, des politiques et des actions visant à instaurer une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans la sphère professionnelle.<sup>1</sup> »

Dans son ouvrage « **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** », elle caractérise l'égalité professionnelle comme l'une des composantes de l'égalité entre les femmes et les hommes, où toutes les disciplines sont engagées : le droit (le législateur crée du juridique), l'économie (pour mesurer les inégalités notamment salariales), la sociologie (pour comprendre et analyser les inégalités). On pourrait ajouter le syndicalisme en ce qu'il permet la mise en œuvre concrète sur les lieux de travail de cette égalité.

Alors effectivement, en tant que militants et militantes syndicales nous sommes grandement concerné-e-s par l'égalité professionnelle pour plusieurs raisons :

- parce que nous sommes féministes
- parce qu'il s'agit de notre terrain d'action : le travail
- parce que nous sommes l'une des actrices de l'égalité professionnelle : les protocoles et les accords égalité professionnelle se discutent avec nous
- enfin parce que nous sommes la courroie de mise en œuvre des actions et mesures entre le papier et les services

C'est pourquoi aujourd'hui, je vous propose dans un premier temps de faire un état des lieux de l'égalité professionnelle du point de vue du droit, puis de confronter cet état des lieux aux réalités et à la place des femmes dans la sphère professionnelle dans une seconde partie, pour terminer sur une réflexion autour de ce que

peut être notre rôle en tant que syndicalistes sur cette question, réflexion que nous pourrions continuer lors du débat.

### I) Droits des femmes dans la sphère professionnelle : des avancées sur le papier

#### 1 : La progression juridique des droits des femmes au travail

L'évolution de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est marquée par le développement de la présence des femmes dans les différents milieux professionnels et les changements opérés au niveau législatif.

Ces avancées ont souvent été impulsées grâce à la présence de femmes dans les gouvernements, en lien avec les mouvements féministes à l'extérieur.

Pour faire un état des lieux de l'égalité professionnelle, il est nécessaire de revenir rapidement sur notre histoire à nous, femmes, au travail. Si nous avons toujours travaillé, les premières lois nous concernant apparaissent à la fin du XIXe siècle.

Ces premières mesures ont un caractère protecteur comme avec la loi du 2 novembre 1892 qui interdit le travail de nuit pour les femmes et en limite la durée à 11 h par jour. Il s'agit alors de préserver notre intégrité physique, notre rôle de mère et notre moralité.

Il faut attendre la fin de la Deuxième Guerre mondiale pour passer du registre de la protection au registre de l'égalité des droits avec son inscription dans le préambule de la constitution de 1946, puis à l'égalité professionnelle avec, en 1972, la première loi relative à l'égalité de rémunération<sup>3</sup>.

En 1983, la loi Roudy, du nom de la ministre des droits des femmes, renforce le principe de

<sup>1</sup> Jacqueline Laufer, 2014, L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, La Découverte

<sup>2</sup> Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 : « 3. La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme. »

<sup>3</sup> Loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

non-discrimination entre les sexes en matière de recrutement, rémunération, formation, qualification et classification et créé, au niveau des entreprises, l'obligation de rédiger un document qui existe toujours, même s'il a pris des formes différentes : le rapport de situation comparée. Par ailleurs cette loi instaure déjà la possibilité de mettre en œuvre des mesures ponctuelles en faveur des femmes pour garantir leur égalité réelle et fonde également le conseil supérieur de l'égalité professionnelle.

Ce processus législatif va ensuite se construire par « *strates successives, avec des lois de plus en plus prescriptives faites aux entreprises* » [Farvaque, Pernod-Lemattre et al., 2021]. Il s'accompagne, au fil des années, de la mise en place d'outils afférents à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans une logique de « *négociation administrée* » [Farvaque, Pernod-Lemattre et al., 2021] incarnée par la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dite loi Génisson. Dans son article 4, il est ainsi inscrit que « *Dans les entreprises [...], l'employeur est également tenu d'engager chaque année une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes [...], ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre, à partir des éléments figurant dans le rapport de situation comparée* ».

Dans les années 2000, le Code du travail est enrichi par plusieurs lois relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui sont aussi déclinées dans la fonction publique.

La « Loi Ameline » du 23 mars 2006 introduit un objectif précis : la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes à la date du 31 décembre 2010. Elle rappelle que les entreprises et les branches sont tenues de négocier sur ce thème dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur la base du rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes.

Quelques années plus tard, l'article 99 de la Loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 prévoit, à partir 1er janvier 2012, le principe d'une sanction pour les entreprises qui n'ont pas conclu d'accord. Le montant de la sanction est fixé par la Direccte dans la limite de 1 % de

la masse salariale des rémunérations et gains bruts, et il est modulable en fonction des efforts de l'entreprise en matière d'égalité ou des motifs de sa défaillance.

En 2011, la loi Copé-Zimmermann impose des quotas de femmes dans les administrations et de surveillance.

Dans la fonction publique, la loi Sauvadet en 2012 consacre un volet aux discriminations et notamment à celles visant les femmes : elle impose un taux minimum de personnes de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière. Ce dispositif conçu de manière progressive prévoit une montée en charge qui s'est achevée le 1er janvier 2017, en portant le taux à 40 % (20 % en 2013 et 2014 et 30 % en 2015 et 2016).

Puis, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes interdit de soumissionner aux marchés publics les entreprises n'ayant pas mis en œuvre l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle ou ayant été condamnées pour discrimination. Elle consacre une approche intégrée de la négociation sur l'égalité professionnelle : c'est-à-dire qu'elle articule la négociation triennale sur l'égalité professionnelle et la négociation annuelle obligatoire sur les salaires qui doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle et définir des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Par ailleurs ce texte juridique intègre au RSC deux nouveaux types d'indicateurs sur les écarts de salaire et de déroulement de carrière.

Enfin, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel instaure l'index avec l'obligation chaque année, pour toute entreprise d'au moins 50 salariés, de mesurer et rendre publics les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et la désignation, au sein du CSE, d'un ou d'une référente en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Dans la fonction publique, deux protocoles d'accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont signés en 2013

et 2018 et reprennent nombre de ces points. En outre, de nombreuses lois sont déclinées dans la loi portant droits et obligations des fonctionnaires et dans des circulaires propres à la fonction publique, dont celle de 2018, très détaillée, relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique.

On assiste ainsi, sous la pression des milieux féministes, à l'instauration de nombreuses lois. Cette évolution juridique s'accompagne de la mise en place d'outils de l'égalité professionnelle.

## **2 : Quantifier pour objectiver les inégalités : l'évolution des outils de l'égalité professionnelle**

Les outils de l'égalité professionnelle ont en commun de donner des éléments chiffrés sur les entreprises ou les administrations, de quantifier des éléments dans un certain nombre de domaines, et de permettre la mesure des inégalités sous des formes diverses et variées.

Le premier instrument de mesure du domaine social de l'entreprise est le bilan social. Créé par la loi du 12 juillet 1977 « *Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social [...], il comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions d'hygiène et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles, ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.* »

En 1983, la loi Roudy, instaure la mise en place du Rapport de Situation Comparée (RSC). Il s'agit d'un rapport écrit annuel « *sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise* ». Le document, doit comporter « *une analyse chiffrée permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective* ». Le RSC est le premier instrument qui permet de mesurer et comparer des données entre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

Conçu pour suivre les mesures mises en place pour assurer l'égalité professionnelle, le rapport de situation comparée fixe les objectifs annuels et les actions à mener. Il permet de rendre visibles les inégalités, d'en discuter, d'agir et de vérifier l'efficacité des mesures prises. Cet outil historique évolue avec les lois relatives à l'égalité professionnelle. Son contenu est renforcé par la loi Génisson du 9 mai 2001. Une analyse sur la base d'indicateurs pertinents doit rendre le rapport de situation comparée plus opérant. Par ailleurs le RSC sert de base à la négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle et les mesures permettant de les atteindre, que l'employeur doit à présent engager.

En 2014, la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ajoute la santé et la sécurité au travail comme nouveaux domaines d'actions et intègre deux autres types d'indicateurs : les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté des salariés ; et l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise. Ainsi le rapport de situation comparée devient l'outil pilier des politiques de lutte contre les inégalités professionnelles.

La mise en place de ces instruments résulte de logiques enchevêtrées de quantifications des discriminations [Chappe, Eberhard, 2020]. Ces outils : le bilan social, mais surtout le rapport de situation comparée ; permettent de « *faire prendre conscience de la discrimination à partir de son objectivation chiffrée* » [Chappe, Eberhard, 2020], et de faire diagnostic avec la perspective d'apporter des changements concrets par la mise en place d'actions. Pour cela, ils sont mis à la disposition des salarié-e-s et des représentant-e-s du personnel qui peuvent les discuter au cours des réunions avec l'administration ou la direction des entreprises dans le cadre du dialogue social.

Dans la continuité des instruments de quantification, la Base de Données Économiques, Sociales et environnementales (BDESE) est instituée par l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013. Il s'agit d'un document qui rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations

récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique. La BDESE comprend actuellement des informations sur les thèmes suivants :

- L'investissement social, matériel et immatériel de l'entreprise ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;
- Les fonds propres et l'endettement ;
- L'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- Les activités sociales et culturelles ;
- La rémunération des financeurs ;
- Les flux financiers à destination de l'entreprise
- La sous-traitance ;
- Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Les informations du RSC y sont reversées et le rapport de situation comparée disparaît progressivement, malgré des mobilisations syndicales et associatives pour le préserver. Il est en effet craint que les données genrées soient appauvries lors de leur passage dans la BDESE.

Cette base de données reste un outil pour les élu-e-s du CSE qui peuvent y retrouver, rassemblées, de nombreuses informations et données pour alimenter leurs réflexions et leurs travaux en instances représentatives du personnel. Dans la fonction publique, elle va alimenter le Rapport Social Unique (RSU) dans la même logique. Cependant la masse des informations, la façon dont elles sont rangées, l'ampleur du ou des documents, peuvent rebuter ou freiner leur appropriation par les délégués et déléguées syndicales.

Avec la BDESE, on observe de manière générale, la volonté de compiler les différentes informations quantifiées dans divers documents, de réduire le nombre d'outils et de diluer les informations relatives à l'égalité professionnelle au milieu d'une masse de données. C'est avec ce même souci de synthèse qu'est mis en place l'index, dans le privé seulement, pour l'instant. En effet, c'est une note sur 100 que les entreprises

s'auto-administrent chaque année. Conçu pour mettre fin aux écarts « inexplicables » des inégalités salariales, il est composé de 4 ou 5 critères qui synthétisent de nombreuses informations. Son opacité est dénoncée par certaines organisations syndicales.

L'évolution des instruments de mesure montre le passage d'une volonté de quantifier, avec une démultiplication des données, des indicateurs ; au souhait de synthétiser les éléments : une seule base de données, un index concis. Cette évolution pose certaines questions comme la transparence pour l'index, la difficulté à s'appropriier la masse des informations avec la BDESE et de manière plus générale, la perte d'accès aux données brutes et la possibilité de les analyser indépendamment de l'administration.

Nous avons montré, dans cette première partie, que sur le papier, les lois et les outils existent. Les gouvernements successifs peuvent ainsi afficher une prise en charge des problématiques d'égalité femmes-hommes au travail. Cependant, en tant que militantes syndicales, nous attachons une grande importance au terrain et à la réalité vécue dans les services et les entreprises. Dans ce cadre, analysons à présent, comment l'égalité professionnelle s'incarne concrètement sur nos lieux de travail.

## **II) Sur le terrain : quelles (in) égalités entre les femmes et les hommes au travail ?**

### ***1 : Les caractéristiques de l'inégal emploi des femmes***

Concernant les inégalités entre les femmes et les hommes au travail, leur première cause réside dans la séparation entre le travail domestique, reproductif « non rémunéré » et le travail salarié.

Les analyses de l'observatoire des inégalités montrent encore une très inégale répartition du travail domestique. En moyenne, les femmes consacrent 3 h 26 par jour aux tâches domestiques (ménage, courses, soins aux enfants, etc.) contre 2 h pour les hommes<sup>4</sup>. 80 % des femmes font la cuisine ou le ménage au moins une heure chaque jour, contre 36 % des hommes. 46 % des femmes, contre 29 % des hommes,

<sup>4</sup> selon l'Insee (données 2010)

consacrent au moins une heure chaque jour à leurs enfants ou à un proche dépendant. Les données plus récentes de l'European Institute for Gender Equality apportent deux informations : les femmes continuent d'assumer plus souvent les tâches routinières et astreignantes de la maison ; et l'égalité dans ce domaine est au point mort, voire risque de régresser avec le vieillissement de la population.

Or ces inégalités dites « domestiques » ont une incidence majeure sur l'activité salariée des femmes et des hommes : lorsqu'un homme se marie, sa carrière accélère, lorsqu'une femme se marie, sa carrière ralentit voire s'interrompt. L'investissement massif des épouses dans la sphère familiale nuit donc directement à leur carrière professionnelle tandis qu'elle favorise la carrière professionnelle des hommes. Le travail domestique, notamment l'élevage des enfants, pèse massivement sur les carrières et les rémunérations des femmes : temps partiels, périodes sans activité salariée... Ainsi, dès lors qu'un couple a un enfant, mais plus encore à partir de deux ou trois enfants, le taux d'arrêt d'activité professionnelle des femmes est massif : « Pour les femmes, le recours au temps partiel augmente avec le nombre d'enfants à charge, alors que ce facteur a peu d'influence sur le travail à temps partiel masculin. Ainsi, 40,9 % des femmes salariées en couple avec au moins trois enfants à charge travaillent à temps partiel contre seulement 7,8 % des hommes »<sup>5</sup>. En onze ans, le temps moyen journalier consacré par les femmes au travail domestique a baissé de 22 minutes, passant de 3 h 48 en 1999 à 3 h 26 en 2010, celui des hommes a augmenté d'une minute, de 1 h 59 à 2 h. Les progrès sont donc bien lents et l'égalité en termes de partage des tâches domestiques entre hommes et femmes au sein du couple ne sera atteinte que dans plusieurs décennies si l'on suit le rythme actuel.

Une fois posés les liens systémiques entre la vie privée et la vie professionnelle, il convient de regarder les caractéristiques de l'emploi des

femmes. En 2018, 76 % des femmes sont en activité contre 84 % des hommes, 87 % chez les femmes diplômées du supérieur contre 92,6 % chez les hommes<sup>6</sup>.

7,8 % des femmes actives sont sous-employées (contre 3,1 % des hommes)<sup>7</sup> c'est-à-dire qu'elles travaillent à temps partiel alors qu'elles souhaiteraient travailler davantage.

Plus d'un quart des femmes actives sont à temps partiel, alors que chez les hommes, le pourcentage est de 8,3 %<sup>8</sup>. La population à temps partiel est à 79,5 % féminine. Le temps partiel augmente pour les femmes avec le nombre d'enfants à charge : 40,9 % des femmes salariées en couple avec au moins trois enfants à charge travaillent à temps partiel contre seulement 7,8 % des hommes. C'est le secteur tertiaire qui les concentre le plus : 9 salariées sur 10 à temps partiel y travaillent. Il est le plus fréquent dans les activités de nettoyage, l'hébergement-restauration, l'éducation, la santé et l'action sociale. Par ailleurs les femmes les plus qualifiées sont surreprésentées dans les temps partiels « stables », souvent à 80 %, choisis majoritairement pour la garde d'enfant, et les moins qualifiées dans les temps partiels dits « atypiques » et plus précaires comme les emplois de services à domicile.

Ainsi, sont visibles des inégalités sur la répartition de l'emploi. Les inégalités de genre se croisent ici avec des inégalités de classe comme le montre la répartition des femmes selon les différents types de temps partiels. C'est pourquoi l'approche intersectionnelle est aussi très importante lorsque l'on décrit des inégalités professionnelles.

Après le constat de l'inégale répartition de l'emploi, s'impose à nous le constat des ségrégations verticales et horizontales.

## 2 : Des ségrégations multiples

En effet, les femmes sont concentrées dans un

<sup>5</sup> INSEE référence : Tableaux de l'économie française, édition 2020

<sup>6</sup> Les chiffres clé de l'égalité entre les femmes et les hommes - Édition 2020 - ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances

<sup>7</sup> Les chiffres clé de l'égalité entre les femmes et les hommes - Édition 2020 - ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances

<sup>8</sup> Les chiffres clé de l'égalité entre les femmes et les hommes - Édition 2020 - ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances

nombre réduit de métiers.

Certains secteurs sont presque exclusivement masculins ou féminins, avec moins de 3 % de salarié-e-s du sexe le moins représenté. En 2016 on comptait 24 métiers féminisés pour 45 métiers à prédominance masculine et 18 métiers mixtes.

Les femmes occupent plus souvent que les hommes des emplois peu ou pas qualifiés : en 2020, 23,5 % d'entre elles sont employées ou ouvrières non qualifiées, contre 14,3 % des hommes. À l'inverse, les hommes sont plus souvent cadres : 22,7 % contre 17,9 % des femmes. Ils sont aussi plus fréquemment artisans, commerçants ou chefs d'entreprise (9,2 % contre 4,2 %) ou bien encore agriculteurs (2,0 % contre 0,7 %). En 2020, les trois quarts des employés sont des femmes ; mais ce n'est le cas que d'un cinquième des ouvriers<sup>9</sup>.

Par ailleurs il est intéressant de constater qu'au cours du temps, des métiers se féminisent ou au contraire se masculinisent selon qu'ils perdent ou gagnent en « prestige » social.

Si de plus en plus de femmes occupent des métiers à prédominance masculine (et l'inverse), il ressort néanmoins que les femmes sont davantage concentrées dans les métiers du tertiaire et sur des emplois non qualifiés ou intermédiaires. C'est la ségrégation horizontale.

Cette ségrégation horizontale s'accompagne d'une ségrégation verticale qui a été popularisée par l'expression « plafond de verre ». C'est le constat du moindre accès des femmes aux postes à responsabilité, un phénomène que l'on retrouve partout, y compris dans les secteurs massivement féminisés et y compris dans la fonction publique. On trouve aussi le terme de « plancher qui colle aux talons » comme métaphore des femmes qui ne peuvent pas évoluer dans leur carrière. Enfin on parle d'« escalator de verre » pour les hommes qui vont réussir plus vite et bénéficier de nombreux avantages dans des fonctions professionnelles traditionnellement

féminines.

Ces notions se traduisent concrètement par le pourcentage de femmes parmi les dirigeants d'entreprises<sup>10</sup> en 2020 : 27,2 % !

Dans la fonction publique, la Direction Générale de Finances Publiques (DGFIP) est un exemple du plafond de verre et de « l'évaporation des femmes » plus on monte en grade. En 2020, les agents et agentes sont ainsi réparti-e-s :

| DGFIP                       | Total 2020    | Femmes 2020   | % Femmes 2020 | Hommes 2020   | % Hommes 2020 |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>Agent-e-s titulaires</b> | <b>97 583</b> | <b>56 992</b> | <b>58,40</b>  | <b>40 591</b> | <b>41,60</b>  |
| A+                          | 757           | 239           | <b>31,57</b>  | 518           | 68,43         |
| A                           | 30 034        | 15 561        | 51,81         | 14 473        | 48,19         |
| B                           | 40 379        | 24 591        | 60,90         | 15 788        | 39,10         |
| C                           | 26 413        | 16 601        | 62,85         | 9 812         | 37,15         |
| <b>Emplois de direction</b> | <b>186</b>    | <b>53</b>     | <b>28,50</b>  | <b>133</b>    | <b>71,50</b>  |

Les femmes représentent 58,40 % des agents et agentes titulaires. Chez les cadres C et les cadres B elles sont sur-représentées : respectivement 62,85 % et 60,90 %. Dès la catégorie A, elles ne représentent plus que 51,81 % des effectifs. Leur sous-représentation s'amplifie chez les A+ : 31,57 % et tombe à 28,5 % dans les emplois de direction. Ces chiffres s'accompagnent de certains accommodements comme le décret signé le 27 décembre 2018 par Gérald Darmanin, Olivier Dussopt et Edouard Philippe. Cet acte juridique exclut du périmètre de la loi Sauvadet<sup>11</sup> une partie des postes de la DGFIP, donc le nombre de cadres supérieurs concernés baisse de 28 % pour Bercy et permet au ministère d'avoir atteint son quota... et de s'abstenir de payer une amende !

Ces ségrégations dans la sphère professionnelle ont un impact sur les salaires. Force est de constater que 50 ans après la première loi sur l'égalité salariale, des différences de salaires existent toujours entre les femmes et les hommes : 19,6 % sur l'ensemble (20,6 % chez les cadres)<sup>12</sup>.

Ces écarts de rémunération entre les femmes et

<sup>9</sup> Insee Références – Édition 2021 – Fiche 1.3 – Professions et secteurs d'activité

<sup>10</sup> Les chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes – Édition 2020 – ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances

<sup>11</sup> La loi Sauvadet prévoit que les primo nominations de fonctionnaires, cadres supérieurs et dirigeants, comportent un nombre minimum de femmes. Ce taux de féminisation est porté à 40 % depuis 2017.

<sup>12</sup> Les chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes – Édition 2020 – ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances

les hommes se creusent en fonction du nombre d'enfants : on passe d'un écart de 19 % quand les femmes n'ont pas d'enfants à un écart de 47,5 % quand elles en ont 313 !!!

Dans la fonction publique, les inégalités de salaire en équivalent temps plein (ETP) entre les femmes et les hommes sont moins élevées que dans le secteur privé, mais elles existent : 12,4 % contre 16,8 % en 2017. Ces inégalités se réduisent en revanche moins vite.

Enfin, les inégalités salariales ont aussi de fortes conséquences sur les retraites : Les femmes perçoivent en moyenne 24 % de pension de moins que les hommes.

En prenant en compte uniquement la pension de droit direct, donc sans les pensions de réversion et la majoration de pension pour trois enfants ou plus versée au titre de l'activité professionnelle passée, l'écart entre femmes et hommes s'élève à 39 % pour les 65 ans ou plus.

Les inégalités entre les femmes et les hommes présentes dans la sphère professionnelle ont également des répercussions sur la santé au travail.

Depuis 2014, les rapports de l'ANACT sur les accidents du travail intègrent une approche genrée de la sinistralité au travail : si les accidents du travail ont baissé pour les hommes dans toutes les branches, les accidents du travail ont augmenté voir explosé pour les femmes. Il faut donc formuler une nouvelle hypothèse : la prévention des risques professionnels auxquels les femmes sont exposées est défaillante.

En effet, pour prévenir un risque, il faut le voir et le considérer comme tel. Or, des biais sexistes influencent notre représentation du risque : on l'associe aisément au port de charges lourdes, au travail en extérieur, au travail sur machines, mais on le lie beaucoup moins facilement à la charge mentale ou à l'accueil du public, caractéristiques des métiers à prédominance féminine. Ainsi, beaucoup de risques restent invisibles, car nombreuses contraintes des métiers féminisés sont considérées comme « naturelles ». De la même façon que les femmes sont vues comme « multitâches », « aimant prendre soin

des autres », ces aspects des emplois ne sont pas considérés comme générant des menaces pour la santé des femmes au travail.

Une fois considérées ces caractéristiques du travail des femmes, pouvons-nous parler d'égalité réelle ou devons-nous analyser l'égalité au travail comme seulement formelle ? Comment agir syndicalement pour faire bouger les lignes ?

III) Face à cet état des lieux : comment agir syndicalement ?

La dernière partie de cette intervention représente plus une introduction aux discussions qui vont suivre.

Il ne s'agit pas de donner un mode d'emploi de l'intervention syndicale à mener, mais de permettre d'avoir une réflexion collective sur ce que nous pouvons impulser inter-syndicalement pour passer de l'égalité formelle à l'égalité réelle, de mutualiser les bonnes pratiques et d'avancer ensemble sur cette question.

Deux débats viennent à se poser collectivement :

- Le premier concernant l'existant : comment se saisir de ces outils de l'égalité professionnelle pour les faire vivre dans nos organisations de travail ? Quelles avancées permettent-ils et quelles en sont leur limites ? De quelle manière faire appliquer le droit par les employeurs ? Quelle place, quel rôle pour nous, militants et militantes syndicales, pour faire le lien entre le papier et le terrain, entre le droit et la réalité du travail ?

- Le second au sujet de ce qu'il reste à inventer : c'est la question de ce que nous proposons pour aller plus loin que les protocoles, que les accords et pour être forces de propositions. Comment se servir de l'égalité juridique, mais aussi de nos convictions syndicales pour avancer sur l'égalité politique, pour avancer sur l'égalité réelle, et conquérir de nouveaux progrès au travail ?

C'est ce qui a été discuté, lors de ces 25e journées des intersyndicales femmes.

13 Les chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes - Édition 2020 - ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances

## Ludivine Debacq - FSU

### Accord égalité pro fonction publique

#### **Égalité femmes hommes dans la Fonction Publique d'État et à la territoriale ? 3 ans après, où en est-on ?**

En 2018, La FSU a signé le 2eme protocole d'accord relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce 2ème accord a été reçu et investi très différemment du premier, signé en 2013, car le premier accord se limitait en un rappel - certes nécessaire car toujours pas effectif - des droits et principes sans prévoir d'outils nouveaux ou de moyens d'action.

#### **L'accord de 2018 est différent :**

- il prévoit l'obligation de déclinaison dans les 3 versants de la FP et dans tous les ministères de tutelle.

- L'accord est contraignant : il oblige les employeurs à rédiger un plan d'action avec une date limite de 2 ans et prévoit une pénalité de 1 % de la masse salariale brute globale pour les ministères ou les collectivités qui n'adoptent pas un plan négocié. C'est une première. Évidemment, ce délai de 2 ans va être pleinement utilisé par les employeurs publics et la quasi totalité des signatures va se faire dans les dernières semaines mais tous vont se conformer à cette obligation même si la crise sanitaire a permis à certains d'obtenir des délais supplémentaires (notamment 6 mois après la date limite, et 6 universités n'avaient pas encore abouti à l'adoption d'un plan).

- En terme de contenu : les organisations syndicales obtiennent une obligation de transparence de toutes les données générées en terme de déroulé de carrière, de rémunération ( ce qui est très nouveau et très tabou dans le public comme dans la territoriale) et l'obligation de lever le voile sur le chiffre des violences.

L'accord doit se concrétiser par un plan d'action qui comprend un état des lieux, des mesures concrètes avec un calendrier précis et les moyens à mobiliser ( concernant les moyens, soyons réalistes : d'abord les moyens humains et éventuellement les budgets alloués ! ) La

méthode détaillée n'a cependant pas été déclinaison telle qu'énoncée dans l'accord tant dans la territoriale que dans la Fonction publique d'État. D'autres employeurs ont rédigé à l'inverse des plans d'action trop technocratiques donc peu lisibles et opérationnels.

#### **En terme de mesures et d'amélioration des droits des agentes, l'accord acte également des avancées concrètes :**

-la fin du jour de carence pour les femmes enceintes,

-l'exclusion des congés parentaux dans l'avancement,

-Un plan de formation qui doit se décliner des hauts fonctionnaires et cadres jusqu'aux agent.e.s

-la nomination d'un référent administratif pour porter les travaux et comme dans le privé la désignation d'un référent des personnels sur la question de la lutte contre les VSS ( des problèmes persistent là aussi dans certains ministères de tutelle : les moyens de décharge nécessaire pour remplir cette mission n'ont pas été dégagés, et partout la nomination reste confidentielle en particulier dans la FPT)

et un axe 5 consacré à la lutte contre les violences qui est vraiment renforcé avec une obligation d'exemplarité des employeurs qui doivent mettre en œuvre un dispositif d'écoute, de traitement et d'accompagnement des signalements, et appliquer la politique de tolérance contre les VSS dans la FP

#### **Si on tire le bilan 3 ans après :**

- La déclinaison a été très lente, cependant, afin d'éviter des pénalités les collectivités territoriales comme les ministères ont rendu une copie à temps même si les retours du terrain révèlent des plans très inégaux ce qui trahit la résistance encore forte des hiérarchies. La difficulté est aussi liée à la non compréhension voire au déni des employeurs publics dans des secteurs très fortement féminisés où les enjeux au sein

des services dépassent la question de l'égalité femmes hommes mais relève plus de la mise en lumière des conditions de travail et de rémunération des femmes face à des secteurs plus mixtes sur le principe salaire égal pour un travail de valeur égale.

***L'investissement des militants et militantes dans les négociations a été très important et transversal ce qui a permis de mettre une forte pression sur la rédaction des plans d'action dans le cadre d'un dialogue social nourri.***

- L'**axe 1** est un axe qui fixe les obligations méthodologiques : les comités de suivi se mettent en place partout, des données statistiques genrées sont de plus en plus communiquées mais les données fines sont difficiles à obtenir en particulier pour les données salariales. Les études de cohorte sont désormais possibles mais dans les faits, très peu de cohortes semblent avoir été amorcées. Enfin, il y a un problème de financement des actions car le fonds dédié à l'égalité pro fonctionne par appel à projet. Pour vous donner un exemple, le ministère de l'éducation nationale n'a porté aucune campagne nationale sur les différentes thématiques telles que mixité des métiers, lutte contre les stéréotypes ou lutte contre les violences au travail, et renvoie le travail à chaque académie, ce qui ralentit considérablement les actions. D'après les outils de mesures dans la FP des inégalités professionnelles, la ségrégation professionnelle représente 40 % des 19% des écarts de salaires, d'où la nécessité pour nos OS de pousser à rendre effectif ce qui est inscrit dans la loi depuis 50 ans « salaire égal pour un travail de valeur égal »

Pour ce qui est des plans de formation, certains gros ministères ou grosses collectivités territoriales se heurtent à la masse d'agents à former, même si on note que plusieurs collectivités ou ministères ont fait appel à des associations ou cabinets féministes spécialisés, garantissant la qualité de la formation (ex. : AVFT, EGAE ....)

Pour ce qui est de l'**axe 2** consacré à la mixité des métiers, il est très inquiétant que celle-ci ne progresse plus voire régresse depuis la signature du plan. La priorité et les actions ont été très majoritairement orientées vers le plafond de verre et

l'augmentation de la féminisation des postes à responsabilités. Les progrès sont notables mais correspondent à une version très performative et très élitiste de l'égalité professionnelle puisque les efforts se concentrent principalement vers des femmes très qualifiées, aptes à s'inscrire dans une perspective d'amélioration de la « performance » du service public dans une logique utilitariste, libérale et néo-managériale. Les leviers mis en œuvre sont le coaching, les réseaux professionnels au féminin, le repérage via les entretiens annuels... De l'autre côté, le constat des syndicalistes est une absence de volonté politique à s'attaquer aux racines des inégalités : améliorer la rémunération, faciliter l'accès à la formation, réduire les temps partiel subis des catégories les plus précaires au sein desquelles les femmes sont très majoritairement présentes, voire assignées etc.

L'**axe 3** est l'axe consacré aux carrières et rémunérations. Cet axe était déjà l'axe le moins abouti dans la négociation FP faute de volonté politique. La mise en œuvre de la transparence salariale est loin d'être acquise partout même si ça s'améliore : ainsi, la neutralisation de l'impact des congés parentaux et familiaux sur les carrières est une réelle avancée. Ce qui pose problème ce sont les mesures de résorption des écarts qui ne sont pas budgétisées. De plus, les politiques générales découlant de la loi de la Transformation de la Fonction Publique (TFP) renforcent les inégalités en renforçant « le mérite », le contrat vs le statut, et la part indemnitaire des rémunérations. Les annonces du président Macron en ce sens ne rassurent pas, il renforce cette orientation...

Pour ce qui est de la question de l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle de l'**axe 4** c'est une question qui a largement occupé le dialogue social et qui a été largement accélérée par la crise sanitaire ( c'est bien le seul côté positif car partout des négociations sur le télétravail ont été ouvertes. ) En revanche, il est très clair que le questionnement de l'organisation concrète du travail, comme le font les CHSCT, dérange, et que les employeurs préfèrent s'intéresser aux nouvelles formes du travail au lieu de questionner la forme la plus répandue qui est le travail en présentiel dans nos administrations publiques. Ainsi, dès la sortie du confinement, les employeurs privés comme publics ouvrent

la négociation des accords télétravail comme si toutes les activités étaient télé-travaillables, ce qui est une vision très décalée de la société et invisibilisant à nouveau les métiers en premières lignes, fortement féminisés et mobilisés pour la société pendant le COVID.

**Enfin, pour ce qui est de la lutte contre les Violences sexistes et sexuelles au travail, la signature de l'accord, associé à la parution d'une circulaire en 2018, a amené des modifications concrètes dans l'organisation des DRH.** Des dispositifs d'écoute s'affichent presque dans tous les ministères ou les collectivités, même si pour certains le champs d'intervention est très large, trop pour appréhender et répondre aux besoins des victimes de VSS au travail, surtout quand la thématique est noyée dans le champs des discriminations. Par contre, ce qui a encore du mal à progresser c'est le traitement des faits de signalement. L'accompagnement syndical des victimes est primordial pour que les faits révélés soient instruits par les DRH en toute objectivité et impartialité, et surtout pour que des mesures de protection des victimes soient mises en œuvre au plus tôt afin de permettre le maintien au travail des victimes. De plus, la formation des hiérarchies intermédiaires fait défaut, or, ce sont souvent vers ces hiérarchies de proximité que les victimes sont renvoyées ou qu'elles saisissent quand elles décident de s'adresser à l'employeur. La DGAFP a fini (avec 2 ans de retard) par présenter aux OS un projet de guide statutaire pour la mise en œuvre des sanctions et de l'exemplarité des employeurs publics fin 2021, mais il s'agit désormais qu'il soit diffusé partout. La présentation a d'ailleurs fait réagir les collectivités territoriales qui l'ont accueillie de manière plus que tiède.

Ce qui change aussi, c'est l'accès et le suivi des dossiers individuels des collègues via les CHSCT. La désignation d'un.e référent.e parmi les personnels commence à se généraliser mais il reste encore à obtenir qu'ils puissent pleinement exercer leurs missions et qu'ils obtiennent des moyens syndicaux, ce qui est prévu par l'accord national mais qui se heurte aux résistances locales.

**Pour conclure, ce deuxième accord donne accès à des outils nouveaux pour les syndicalistes en terme de statistiques, d'étude de cohortes.. Les mobilisations féministes, notamment le mouvement me too, et le travail syndical du quotidien ont permis une prise de conscience : le monde du travail n'est pas épargné par les violences sexistes et sexuelles mais les employeurs publics freinent encore des 4 fers pour mettre en œuvre leurs obligations.**

Les inégalités femmes hommes ont été affichées comme une cause nationale mais dans les faits les budgets nécessaires n'ont absolument pas été envisagés et comme pour le reste il faudrait faire mieux sans rien changer et sans moyen. Du coup, sur le terrain, les agentes ont du mal à voir leur situation évoluer.

Par ailleurs, la résorption des inégalités salariales se heurte aux politiques générales actuelles, en particulier à la loi de la transformation de la Fonction publique qui ne jure que par la contractualisation, la casse du statut, le mérite et l'indemnitaire. Actuellement, on est plutôt dans une phase défensive pour que les actions du plan égalité femmes hommes contrecarrent les mesures délétères que met en œuvre le gouvernement actuel.

On est en 2022, les plans d'actions ont vocation à être réécrits pour être effectifs en 2023 et de nouveaux chantiers sont devant nous : en particulier la prise en compte des violences conjugales par les employeurs et la mise en œuvre du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Ce principe existe en France depuis la loi de 1972 mais n'est absolument pas mis en œuvre, contrairement à d'autres pays comme le Québec qui impose aux entreprises et employeurs publics d'élaborer des comparaisons d'emplois à prédominance féminine et masculine et de revaloriser les emplois féminisés. Bref, les outils sont désormais de droits mais ne sont pas encore des leviers syndicaux du fait notamment de leur manque de financement. La lutte et la mobilisation syndicale sont toujours aussi nécessaires pour atteindre l'égalité professionnelle dans toutes ses dimensions.

# Savine Bernard – Avocate

## Action collective

### Notre approche : qui attaquer, comment, avec quelles chances de succès ?

Sur actions en justice individuelles pour réclamer l'égalité, il existe d'excellents outils juridiques. L'idée qu'il est difficile de prouver la discrimination est une idée fautive : il y a eu un aménagement de la charge de la preuve car on sait que jamais on ne peut prouver l'intentionnalité. Il faut apporter la preuve d'indices d'une situation anormale, à l'employeur de justifier le retard de carrière. Elle est la 1ère avocate à plaider ce genre de cas en transposant ce qui avait été fait chez Peugeot sur la discrimination syndicale (1er cas une trader de la BNP )

On compare avec les « jumeaux » possibles ayant à l'embauche même âge, même formation, même fonction à l'embauche. Ou le plus proches possible.

Vous n'imaginez pas les progrès faits en 20 ans, par des « référés 145 » on obtient les bulletins de paye des panels, on fait des tableaux de comparaison, on fait la moyenne des femmes et celle des hommes, on voit qu'en partant un peu en dessous, les femmes vivent un écart de + en + grand. Si on est femme et syndicaliste, c'est encore pire, mais la discrimination syndicale est de fait un épiphénomène comparé à celle femmes / hommes. On n'a pas à prouver la discrimination car on demande les bulletins de paye pour comparer. LinkedIn est un outil génial, il sert de registre d'entrée et permet d'observer l'évolution de poste. Ce qui permet de prouver devant le juge du fond. On prouve la discrimination, à eux de venir justifier.

Dans les actions individuelles, on demande le repositionnement en fonction et salaire, on obtient la réparation du préjudice passé, de l'entier préjudice, parfois sur 20 ou 30 ans, une majoration en terme de retraite (à 48 % pour les femmes). Aujourd'hui les juges tiquent sur les sommes demandées : plus on vous a pris, plus le juge bloque sur le montant.

L'action de groupe révèle un décalage entre des outils très performants et un très faible nombre

de contentieux. On crée cet outil mené par syndicats représentatifs. Cela fonctionne pour la discrimination à l'embauche seulement. C'est ouvert aussi aux associations. Pour le reste, c'est réservé aux syndicats représentatifs.

### 2 actions potentielles :

1. une classique en réparation du préjudice, on a mené une action dans Caisse d'Epargne Ile de France. Le tribunal doit définir le groupe, on a demandé « toutes les femmes ». Le tribunal statue sur la réalité de la discrimination, puis définit la réparation. Potentiellement toutes les salariées victimes doivent pouvoir être indemnisées, car l'action individuelle ne fait pas peur aux employeurs.

2. et une action pour cessation de la discrimination pour l'avenir : là c'est un vrai outil de transformation sociale, le juge peut ordonner l'obligation de faire, désigner un tiers qui vérifiera la mise en œuvre des actions permettant de faire cesser la discrimination. On va décortiquer les processus pour obtenir du juge qu'il ordonne les mesures mettant fin à la discrimination.

L'objectif est d'obtenir que la discrimination cesse d'être économiquement rentable.

C'est un outil compliqué mais un outil d'action syndicale, elle trouve que ça devrait être le monopole des organisations syndicales car c'est outil collectif.

A l'Assemblée il y a un débat pour ouvrir ces outils à d'autres acteurs, vu le peu de dossiers. Les avocats attendent ça.

### Comment votre travail en entreprise nourrit notre travail de juristes et que faire ?

Les rapports de situation comparée (RSC) offrent des stats qu'on n'a pas en matière de discrimination syndicale. Le juge regarde et cherche s'il est ou non convaincu qu'il y a une situation de discrimination (les stats sont pour ça une preuve reine). On vous entoureloupe dans les entreprises. Les stats permettent de rendre visible ce qui est caché.

Il y a un vrai travail de dissimulation dans le RSC, or dissimuler c'est discriminer !

Un guide de réalisation 2008 du ministère du travail est très bien. Il faut faire ce travail de décryptage. Incroyable l'énergie mise en œuvre pour vous entourlouper, changement des échelles dans les graphiques, etc. c'est tout un art !

La catégorie professionnelle : le code dit « ouvriers employés cadres », ou « catégories d'emploi définies par classification ». Le code du travail laisse un choix, mais dit que l'entreprise devrait justifier les choix opérés. Par exemple, cadres / non cadres ne suffit pas, on ne voit rien. 1ère bataille = la grille d'entrée dans les indicateurs. Plein d'indicateurs géniaux comme la durée moyenne entre les promotions. Il faut apprendre à regarder les changements d'échelle. Quand on veut mettre en avant la position supérieure des femmes, on change.

Il y a un travail de visibilisation, il faut apprendre à déchiffrer.

A la Caisse d'Epargne Ile de France, il a peu d'objectifs chiffrés : seul objectif sur recrutement externe, aucun sur les promotions. Sur les postes en classification I et plus, l'objectif est de « recruter 50 % en moyenne » (ça changera jamais à ce rythme si déjà il y a une inégalité), « sur la durée de l'accord » (pas pressés). « Augmenter le nombre de femmes en position K pour viser 40 % » (pourquoi pas 50 %?) et quand on regarde les données de l'année précédente, on voit qu'elles étaient à 39,7 % !

**Ils investissent sur ce travail d'opacité, investissez, vous aussi !**

## Partie 2

### Féminité et masculinité dans le sport

**Anne Roger - Historienne**

**Fabienne Guillonnier - Sociologue**

**Béatrice Barbusse - Sociologue**

**Nodjialem Myaro - Dirigeante ligue féminine de Hand Ball**

**Claire Floret - Donnons des Elles au Vélo**



## Anne Roger

Maîtresse de conférences en STAPS de l'université de Lyon 1 - Laboratoire sur les Vulnérabilités et l'Innovation dans le sport (L-VIS)

### Le « cas » Caster Semenya comme révélateur des rapports de domination

#### Qui est Caster Semenya ?

Athlète sud-africaine de 31 ans spécialiste du 800 m, record 1'54"25 en 2018

Double championne olympique (2012/2016), triple championne du monde (2009, 2011, 2017) quintuple championne d'Afrique, etc.

Athlète hyperandrogène ou intersexe interdite de courir par l'IAAF, car accusée d'avoir avantage sur ses adversaires (« biologiquement un homme » dit d'elle l'IAAF en 2019)

Plus de 10 ans de procédure avec l'IAAF, la fédération internationale d'athlétisme (IAAF) entre 2009 et aujourd'hui

*« Tout ce que nous voulons, c'est être autorisées une fois pour toutes à courir librement, comme les femmes fortes et courageuses que nous sommes et avons toujours été »*

#### Vidéo :

[https://www.lemonde.fr/sport/video/2019/05/01/caster-semenya-retour-sur-la-polemique-autour-de-cette-athlete-hyperandrogene\\_5457083\\_3242.html](https://www.lemonde.fr/sport/video/2019/05/01/caster-semenya-retour-sur-la-polemique-autour-de-cette-athlete-hyperandrogene_5457083_3242.html)



#### Retour sur plus de 10 années de procédures

**Août 2009** : Caster Semenya championne du monde du 800 m à 18 ans à Berlin

Une enquête immédiate est lancée sur son genre

sexuel qui lui interdit la compétition durant 11 mois le temps de réaliser des tests de féminité

**Juillet 2010** : autorisée à recourir

**Mai 2011** : règlement IAAF impose aux femmes ayant plus de 10 nmol/litre de sang soit un traitement médicamenteux ou chirurgical soit de concourir avec les hommes !

2011 : Caster Semenya championne du monde

2012 : championne olympique

2015 : Caster Semenya championne d'Afrique

2016 : championne olympique

2017 : championne du monde

2018 : gagne la ligue de diamant

3 mai 2019 : remporte meeting de Doha en 1'54"99



**D'autres cas** : Dutee Shand interdite de courir en 2014, Maria-Jose Patiño interdite de courir en 1986

juil. 2015 - Suite à saisine de Dutee Shand, le tribunal administratif sportif (TAS) suspend règlement IAAF et donne 2 ans pour prouver scientifiquement l'avantage

juil. 2017 - Publication scientifique qui conclut à 2 à 4 % d'avantage (mais controversé)

avr. 2018 - Nouveau règlement IAAF avec obligation traitement pour faire baisser taux à 5nmol/litre de sang

juin 2018 - CS saisit le TAS soutenue par son pays et par l'ONU

1 mai 2019 - TAS rejette recours et CS est à nouveau interdite de compétition

août 2020 - Cour suprême suisse confirme décision du TAS

sept. 2020 - Nouveau recours rejeté

févr. 2021 - Recours auprès de la commission européenne des droits de l'homme

*cas où des hommes auraient triché pour concourir dans des épreuves féminines. Alors même que l'attitude médicale, hors du champ sportif, est de parfois laisser dans l'ignorance une anomalie génétique pour ne pas entraîner de perturbations psychologiques graves, l'institution sportive, elle exige une ligne de démarcation, au risque de gravement se tromper» (Anne Saouter, **Ordre sportif et police de genre, in revue Mauss n° 46, 2015, pp. 204-208**).*

### **Des tests pour les femmes, mais pas pour les hommes...**

*«La décision de contrôler le sexe des sportives par un test de « féminité » est révélatrice du traitement asymétrique des sexes dans le système de genre : aucun sportif homme n'ayant jamais été soupçonné d'être une femme, la mise en place d'un test de masculinité n'a jamais été envisagée. Ceci semble confirmer l'idée que le sport serait un « véritable fief de la virilité » (Elias et Duning, 1994) : les instances sportives s'interrogent sur l'identité sexuée de la sportive alors que la pratique sportive semble à l'inverse confirmer l'identité sexuée de l'homme» (Sport et bicatégorisation par sexe : test de féminité et ambiguïtés du discours médical, Anaïs Bohuon, in **Nouvelles Questions Féministes 2008/1 (Vol. 27), pages 80 à 91**)*

### **Les tests de féminité - regard historique**

Voir Anaïs Bohuon et ses travaux : **Le Test de Féminité dans les Compétitions Sportives**. Une histoire classée X?, 2012.

Ces tests sont de véritables dispositifs de domination.

**1966** : contrôle de sexe obligatoire pour les femmes

**1968** : test du corpuscule de Barr pour déterminer le caryotype (XX, XY, XXY...) puis 1991 test qui change de nature

**1999** : arrêt des tests chromosomiques et tests hormonaux aléatoires

Aujourd'hui : contrôle de genre si soupçon visuel = ciblage !

Instaurés dans le but affiché d'empêcher les hommes de concourir dans les compétitions féminines et ainsi de maintenir la bicatégorisation sexuée, ces contrôles de genre, sous la forme d'examens médicaux, sont imposés aux sportives depuis 1966.

*«... seules les femmes peuvent se voir obligées de passer des tests interrogeant leur sexe. Alors même que l'histoire ne rapporte que très peu de*

### **Des tests humiliants et traumatisants**

*«Ensuite on a passé un examen gynécologique où ils ont inspecté nos parties génitales... Je l'ai très mal vécu cet examen... C'était la première fois que je passais une visite gynécologique, je n'avais jamais vu de gynécologue de ma vie. Auparavant, nous étions complètement nues, entassées dans la salle. Il y avait même des filles qui avaient leurs règles et, à l'époque, il n'y avait pas de tampons ou de chose comme ça. [...] À la fin de cette visite, on ne nous a rien dit du tout, ils ont affiché une liste avec toutes les athlètes qui avaient participé et qui avaient réussi le test.» (Michèle Rignault citée par Anaïs Bohuon, 2012)*

*«Je savais que j'étais une femme et que ma différence génétique ne me conférait aucun avantage physique injuste. Je ne peux pas prétendre que je*

*suis un homme, j'ai des seins et un vagin. Je n'ai jamais triché. J'ai combattu ma disqualification» (Martinez Patiño 2005).*

*«Si je n'avais pas été une athlète, ma féminité n'aurait jamais été remise en question. Ce qui m'est arrivé, c'est comme d'être violée. On doit ressentir la même sensation de violation et de honte. Seulement, dans mon cas, tout le monde a regardé» (idem).*

### **Des questions en suspens et des arguments en question.**

Pourquoi réguler un avantage naturel plutôt qu'un autre ?

Ne faut-il pas s'en tenir à la lutte contre le dopage ?

Pourquoi pas de tests chez les hommes ?

Pourquoi ces avantages sont-ils célébrés chez les hommes et questionnés chez les femmes ?

Argument de l'IAAF = éthique et respect de tous dans les starting-blocs

Bicatégorisation et conséquences sur les personnes intersexes ?

### **Des réponses... presque claires**

Le sport créé par des hommes et dirigé par des hommes reste le bastion de la virilité

Des hommes qui veulent imposer leur conception de la féminité et de ce qu'est pour eux « une vraie femme » : « Faites du sport, mais ne devenez pas trop viriles »

L'histoire de Caster Semenya met en lumière les processus de domination à l'œuvre par ailleurs dans la société patriarcale

Contrôle du corps des femmes, imposition d'une norme arbitraire

## Fabienne Gillonnier

Enseignante sociologue à l'Université Savoie Mont Blanc

### Métiers de montagne : quand le masculin l'emporte

Son travail porte sur le cas des moniteurs et monitrices de ski alpin.

Elle a mené 2 études : sur des filles licenciées dans les clubs de ski, et sur les monitrices de ski.

Aujourd'hui on compte 68 % d'hommes sur 133 000 éducateurs sportifs. Elle constate que plus les diplômes donnent accès à un revenu conséquent, moins il y a de femmes.

Les femmes dans les métiers du sport se forment mais pas pour un métier principal. Il y a par exemple beaucoup de femmes en équitation, presque aucune sur les métiers de montagne.

23 % de femmes ont une carte professionnelle sur les départements de Savoie et Haute Savoie en 2018. La présence des femmes a augmenté de 1983 à 2013. Selon le Syndicat National des Moniteurs de Ski il y a aujourd'hui 25 % de femmes chez les moniteurs-rices de ski.

Il existe environ 20 diplômes différents. Le diplôme pour enseigner le ski pour enfants est très féminisé, celui de 2nd degré du ski alpin est massivement masculin.

#### Montrer comment des femmes prennent leur place dans un espace professionnel masculin.

Elle a travaillé à partir des listes de diplômé-e-s depuis 1934, d'entretiens avec des monitrices, de guides de formation... En 2017, 715 photos dans le guide de formation, dont seulement 2 de femmes.

Elle s'appuie sur un film de 1944 réalisé par Commissariat Général de Formation au Sport, projet de rénovation de la race de Vichy, montrant un cours de ski de Georgette Thiolière à de futurs moniteurs (hommes).

De 1932 à 1952, 4 femmes (toutes filles ou femmes de skieurs ou médecins du ski) ont eu le diplôme de moniteur-trice. A partir de 1945, 200 moniteurs de ski.

De 1952 à 1961, on compte 13 femmes.

De 1952 à 1961, on crée le diplôme de « jardinière des neiges » où 100 % de femmes, alors que les diplômes de moniteurs et d'auxiliaires en comprennent une dizaine.

**Vidéo** : <https://www.ina.fr/ina-eclaire-actu/video/i18117562/reportage-sur-la-jardiniere-des-neiges-de-courchevel>



#### « Double peine » contre les femmes :

1. taux horaire plus bas, retenues appliquées plus élevées
2. sur la répartition du travail, pas prioritaires pour se voir attribuer des cours.

Le jeune stagiaire donne 50 % de ses honoraires à l'école de ski pour son fonctionnement, puis c'est dégressif pour les expérimentés. Mais aujourd'hui encore, les femmes se voient retenir 30 % toute leur vie.

Donc au début, il y a clairement une exclusion des femmes de 1932 à 1952. De 1952 à 1971, on constate une intégration progressive ainsi qu'une discrimination sexuée (jardinières, assistantes).

1971 à 1982 : création d'écoles par des femmes, novatrices. Aujourd'hui les hommes travaillant dans les jardins d'enfants sont rémunérés comme moniteurs pour adultes, pas comme jardinières.

La clientèle enfant représente de 60 à 80 % du chiffre d'affaires, avec une progression croissante, construite par les innovations pédagogiques des femmes.

Il existe beaucoup de témoignages de « folklore sexiste » dans le langage des entraîneurs (« on y va, on n'est pas des pédés »...). La référence est le

temps du garçon. Dans les catégories poussines jusqu'à cadettes, autant de filles que de garçons. Après, à l'entrée au lycée, les filles arrêtent et les garçons continuent. Les femmes n'ont pas envie de postuler, parce qu'elles se sentent incapables d'entraîner les garçons, et dévalorisées.

En escalade de haut niveau, les femmes ont les mêmes performances que les hommes. C'est la même chose sur les sports de longue durée. En équitation aussi, il existe des épreuves communes. La question de la mixité commence à arriver en lien avec la question du spectacle. Aujourd'hui le niveau moyen les performances est beaucoup moins différenciées entre femmes et hommes. Il reste que les espaces sportifs sont aménagés pour les garçons. Les temps de pratique des garçons sont supérieurs.



## Béatrice Barbusse

Enseignante-chercheuse en sociologie à l'Université Paris Est Créteil - Secrétaire générale de la Fédération Française de Handball

### Du sexisme dans le sport

Comment  
socio-historiquement  
le sport  
se construit

avec  
une posture  
masculiniste ?

**Retrouvez l'interview en vidéo ici :**  
**<https://vimeo.com/689196438>**



## **Nodjialem Myaro**

Championne du monde de hand-ball en équipe 2013 - Présidente de la league féminine depuis 2013 - Consultante et commentatrice pour des chaînes de télévision

### **Inégalités professionnelles dans le sport**

Nodjialem Myaro

Championne du monde de hand-ball  
en équipe de France en 2013

Présidente de la ligue féminine depuis 2013

Consultante et commentatrice pour  
des chaînes de télévision

**Retrouvez l'interview en vidéo ici :**

**<https://vimeo.com/690950468>**



## Claire Floret

Membre de l'association « Donnons des Elles au vélo » - professeur d'EPS - coureuse cycliste en national 2

### La lutte pour un Tour de France cycliste Femme

Claire Floret revient pour les intersyndicales femmes sur les inégalités de genre dans le sport, au prisme du cyclisme. Avec l'association « Donnons des Elles au vélo » et en particulier le projet J-1, elle a milité activement pour le retour du Tour de France Femme.

Le vélo inventé par les hommes pour les hommes. Son histoire est chaotique, entre coups de freins et d'accélérateur. Entre 1984 et 1989 il y avait eu un Tour de France féminin, en même temps que celui des hommes. Elles avaient la moitié de l'étape des hommes et arrivaient au même endroit, une vraie visibilité. Ça a été arrêté pour raisons financières apparemment.

Pour des raisons médicales et religieuses, les femmes sont écartées de la pratique du vélo dès la fin du 19e. Les hommes imaginent que la pratique du vélo rendrait les femmes stériles, mais aussi qu'elle serait une forme de masturbation sportive. Surtout, ils craignaient la liberté de mouvement que le vélo offrait aux femmes.

#### Pratique compétitive en quelques dates :

- À partir de la seconde moitié du 19e siècle : quelques pionnières sur courses masculines
- 1893 : interdiction de participation des femmes aux épreuves cyclistes par la fédération de l'époque
- Entre-deux-guerres : créations de fédérations féminines éphémères. Alfonsina Strada se lance en 1924 dans le Tour d'Italie (seule femme à s'engager dans un grand tour)
- 1948 : les femmes de nouveau écartées
- 1955 : premier tour de France féminin de l'histoire (5 étapes), quarantaine de femmes.
- 1956 : premier championnat du monde féminin, sans maillot arc-en-ciel
- 1984 : première épreuve féminine cycliste aux JO
- 1er tour féminin jusqu'à 1989
- 2013 : pétition de 4 coureuses professionnelles (100 000 signatures) = course by le Tour en 2014

#### Projet Donnons Des Elles Au Vélo J-1

Claire Floret raconte ses débuts dans un club masculin, et les difficultés qu'elle a rencontrées. En 2012 elle a participé à monter une équipe féminine de 5 ou 6 dans un club d'hommes. Elles se sont rapidement heurtées à des difficultés pour les déplacements, toujours les dernières sur les véhicules prévus... Autre exemple, les tenues n'étaient pas adaptées à leur morphologie.

En 2014, elles créent un club féminin, une section féminine au sein d'un club omnisports avec un bureau 100 % féminin et autonome sur son fonctionnement. Rapidement, elles développent un projet compétitif avec une équipe en nationale 2. Elles constatent que les femmes ne représentent que 10 % des pratiquant-es du cyclisme. Claire Floret est venue au vélo par son conjoint et se demande si elle y serait venue sans lui. Il est très rare que les filles ou femmes choisissent d'elles-mêmes ce sport. Elle constate le déficit de représentation, on ne voit jamais de cycliste femme à la télévision par exemple.

Elle s'est lancées dans un projet fou : lancer un circuit féminin du Tour de France 3600km en 3 semaines, la veille du Tour officiel. Le but était d'attirer l'attention sur l'absence de femmes au tour de France

**2015** : 3 femmes et un homme se lancent dans ce Tour, dans l'anonymat. C'est une opération coup de poing.

**2016** : Elles font le choix de pérenniser le projet et de l'ouvrir. Elles décident de repartir sur les routes, vu l'attention portée à notre projet. Elles sont alors 7 femmes et invitaient les gens à rouler avec nous

**2017** : France Télévisions a accepté de diffuser une pastille quotidienne d'1 mn où on parlait de cyclisme féminin pendant le Tour de France. Un documentaire est produit cette année-là sur France 3.

**2018** : L'année suivante, une vingtaine de pays ont diffusé leur aventure. On était en pleine affaire Me too, l'égalité venait sur le tapis. A50 (organisateur du Tour de France) ne voyait pas l'initiative d'un très bon œil. Christian Prudhomme, président du Tour, était depuis questionné par les journalistes sur l'absence d'un Tour de France féminin. Au retour au mois d'août, on a reçu un courrier d'A50 nous accusant de « parasitisme ». C'est un choc pour la petite association de 40 adhérentes qui n'a pas un service juridique de 20 personnes comme eux. Mais elles ont décidé de se battre, que s'ils menaçaient, c'est que ça allait bouger. Elles ont continué en faisant attention, sans jamais mentionner le Tour de France dans notre communication, sans reprendre le même nom d'étape (le nom d'étape est celui d'une grande ville, mais de fait le Tour part d'un petit patelin à côté de la ville, on a pris le nom du patelin), pour éviter toute attaque.

**2019** : Elles font le choix de continuer en contrôlant leur communication. Christian Prudhomme a annoncé qu'un Tour de France féminin allait être organisé, il est venu à l'une des étapes. La crise du COVID a mis un gros coup de frein au projet.

**2020** : A50 annonce le retour d'un Tour de France femmes

**2021** : lancement par Christian Prudhomme de leur aventure, présentée comme la 24<sup>e</sup> équipe du Tour.

**2022** : ça devrait se faire. Mais elles sont des cyclistes amatrices, pas des pro. Elles vont se dissocier du Tour masculin, ce qui permettra peut-être à leur Tour d'exister, sur 10 jours. Les hommes arrivent le 23 ou le 24 juillet 2022, les femmes repartent ce même jour sur les Champs-Élysées

### **Point aujourd'hui.**

Pour faire venir de nouvelles femmes à la pratique, il va falloir avancer. L'histoire du cyclisme est une alternance de progrès et de coups de frein. Aujourd'hui on note plutôt une accélération depuis une dizaine d'années. Mais plein de choses encore ne vont pas. Sur le statut de professionnelle, il n'est apparu que depuis 2020 : pas de congé maternité...

Le Paris Roubaix a enfin une épreuve féminine. Le sujet est de structurer le cyclisme féminin, le Tour

de France femmes aura 2 h 30 par jour de visibilité, d'où l'arrivée de partenaires, de financements. Cela permettra d'avoir des contrats, peu de femmes cyclistes professionnelles gagnent plus que le SMIC. Il y a une équipe française.

Une 2<sup>ème</sup> division « la Continentale » pas encore structurée, pas de conditions de travail dignes de ce nom.

### **Freins que les femmes se mettent elles-mêmes :**

- \* sport mécanique
- \* danger lié à la chute à la circulation
- \* peu d'identification possible (jeunes filles et familles)

### **Freins culturels ou sociétaux**

- \* sport conservateur, poids de l'histoire (ex : VTT ou BMX : événements mixtes et récompenses proches, ex : podium course dep)
- \* stéréotypes de genre associés à la pratique du vélo (élèves)

### **Des évolutions**

- + Réglementation de l'UCI pour un statut de cycliste pro, des droits sociaux
- + Plus de courses femmes sur les épreuves historiques des hommes (LBL, Tour des Flandres, Paris Roubaix un siècle après)
- + Tour de France Femmes = structuration des équipes
- + Évolution symbolique : hôtes et hôtesse depuis 2020
- + Groupes non mixtes à certains moments « mécanique » ou pratique (confiance, non-jugement, gestion de l'hétérogénéité)

### **Dans le monde :**

- + 2013 autorisation pour la Saoudienne à se déplacer à vélo (accompagnées d'un homme)
- + Les petites reines de Kaboul en Afghanistan (Prix Nobel de la Paix)

En conclusion, que ce soit dans le cyclisme, le sport en général comme partout dans la société les avancées sont le fruit de combats menés par les femmes, qui ont organisé leur propre intégration.

# Partie 3

## Femmes et extrême droite

**Christèle Lagier - Chercheuse en Sciences politiques**

**Christine Bard - Historienne**



## Christèle Lagier

Maîtresse de conférence de science politique – Directrice du Laboratoire Biens, Normes à l'université d'Avignon

### Femmes et vote FN

« **Les électrices de Marine Le Pen votent-elles pour une femme? Les conditions de réception d'une proposition de représentation genrée** », Participations, vol. 30, no. 2, 2021, pp. 187-217)

« **Le vote des femmes pour Marine Le Pen : entre effet générationnel et précarité socio-professionnelle** », Travail, Genre et Société, n° 40, novembre 2018, p. 85-106 »

« **Le vote FN. Pour une sociologie localisée des électorats frontistes** », De Boeck supérieur, 2017

Dans ses travaux, Christèle Lagier reprend les écrits d'Olivier Schwartz sur la « tripartition de la conscience sociale ». Il n'y a rien d'évident à ce que les femmes votant Marine Le Pen le fassent parce que c'est une femme.

« *C'est la responsable politique, mais aussi la femme, qui prend aujourd'hui la plume pour s'adresser aux Français. C'est comme femme française libre, qui a pu jouir toute sa vie durant des libertés très chères, acquises de haute lutte par nos mères et nos grands-mères, que je tiens à alerter sur une nouvelle forme de la régression sociale, humaine et morale que nous impose la crise migratoire, crise qui n'est pas une fatalité, mais l'œuvre d'une politique voulue, effrayante par son aveuglement. // Les Français savent que nous dénonçons l'immigration massive depuis des années. Conscients de ses conséquences sur la situation économique de la France, la cohésion sociale, la sécurité, la laïcité, l'assimilation des nouveaux venus, et plus largement l'identité nationale, nous tirons depuis longtemps la sonnette d'alarme et expliquons que la France doit réduire fortement l'immigration. »*

M. Le Pen, « **Marine Le Pen : Un référendum pour sortir de la crise migratoire** », l'Opinion, 13 janvier 2016.

Christèle Lagier a mené une enquête, en interviewant un panel d'électeur·ices. 3 011 questionnaires ont été recueillis. Parmi eux, 2 679 étaient

exploitables concernant la question « Pour qui venez-vous de voter ? ». 379 votant·e·s déclarant le choix de Marine Le Pen dont 208 femmes. Un peu moins de 7 % du total des répondant·e·s.

#### Extraits d'entretiens :

**Tom, 18 ans, étudiant en informatique :**

« Je trouve que Marine Le Pen est vachement calquée sur ses discours sur la réalité et sur ce qui se passe à des instants précis, elle prend des exemples, elle dit "Si on avait fait ça, ça se serait pas fait...". Pour moi, c'est important que ce soit vraiment ancré avec ce que je vois au quotidien dans les médias et ça je trouve que les hommes politiques, y'en a des wagons entiers qui sont complètement à côté, quand on les écoute parler on se dit : "Mais où est-ce qui vivent quoi ?" »

**Clémence, 24 ans, en formation pour devenir pizzaiolo :**

« Pour moi c'est vraiment la vie, ce qu'elle dit, voilà... j'aimerais bien savoir, mais c'est compliqué, quand on y connaît rien, c'est compliqué [...] Moi Marine ce que j'aime, c'est quand on parle des immigrés... y'a plus de travail, y'a plus rien ici, faut arrêter d'accueillir... attendez, on ferme un peu les barrières, puis plus tard si vous voulez vous remettrez... qu'on relève un peu le niveau, que la France redevienne la France un peu, que la croissance, tout ça augmente, qu'on ait du boulot nous... et après vous re-ouvrirez les portes comme vous voulez ! Mais là, on est en galère, on arrive à rien faire tous... pff... c'est chiant. »

**Frédérique, 52 ans, commerçante**

Question : « En quoi les immigrés sont différents de vous ?

« On ne vit pas d'la même façon, on n'a pas la même religion bon c'est un fait et puis... (sur le ton de l'évidence) on peut pas vivre ensemble (sur le ton de l'évidence) c'est pas possible [...] Y sont à l'an 1500 et nous en l'année 2000, on n'a

*pas les mêmes valeurs, c'est tout à fait différent, regardez les femmes arabes qui sont barricadées, mais ça existe en France! Derrière là, c'est un Arabe qui m'a dit ça, qui louait à un couple, y me dit (elle imite l'accent arabe au début) : "Tu t'rends compte, y'en a un, parce que j'lui regarde sa femme, il l'a barricadée". Enfin quand même! Les femmes, elles n'achètent pas! Elles sortent pas, y'en a beaucoup, c'est les hommes qui font les courses, qui achètent leurs fringues [...] les femmes n'ont droit à rien, juste elles sont battues... C'est fou ça, mais elles sont soumises ! Elles sont soumises parce qu'elles le veulent... Mais elles ont pas l'choix... (silence) c'est leur religion, tout ça, si elles s'élevaient un peu... »*

*« Ici on est préservé, mais j'ai fait mes courses à Lidl, il y avait une fille, il n'y avait que les yeux. Bon, nos mères et nos grands-mères se sont battues pour être libres ».*

**Clémence, 24 ans, en formation pour devenir pizzaiolo :**

Question : « Comment vous êtes-vous rapprochée du FN ?

*Moi, c'est depuis qu'on voit Marine partout. Parce que moi après non, son père, j'y arrivais pas, il était trop, trop, trop, trop... il me faisait peur en plus. C'est ce que dit tout le monde, Marine, elle fait moins peur. Bon c'est sa façon aussi de faire sa pub. Mais bon voilà...*

Question : — Vous avez l'impression que c'est une nouvelle image quoi oui ?

*Oui, oui, c'est fait exprès...*

Question : — Une sorte de stratégie? C'est exprès...

*(en riant) — Ça marche... moi je l'aime bien... je sais pas Le Pontet c'est pareil, c'est plus français quoi Le Pontet. Tous les bars ont été rachetés, on peut même plus aller boire un verre. Le bar Le Paris, si on est une fille, on peut pas rentrer. Je sais pas moi, on est chez nous, je suis chez moi si j'ai envie d'aller dans un bar au Pontet, voilà, j'ai le droit de rentrer... Des trucs cons voilà c'est... Ce qu'on voit à la télé, ce qui se passe dans la rue, moi j'en ai marre... me faire insulter...*

Question : — Ça vous arrive ça ?

*— Ah beh tout le temps, encore ce matin, on fait*

*du vélo avec une copine... qui c'est qui s'arrête et bien voilà... allez, ça siffle et machin... "Vous êtes bonnes", machin... ça m'énerve... Et c'est des mecs de 25-30 ans, c'est pas des petits jeunes, ils sont en voiture, pff j'en ai marre... »*

Marine Le Pen mobilise un peu mieux que le candidat Emmanuel Macron les catégories les plus fragiles, au chômage ou à faibles revenus, mais celles-ci demeurent dans leur grande majorité à distance de la pratique de vote [**Braconnier et al., 2017**].

Selon Olivier Schwartz la « tripartition de la conscience sociale » ou schéma « triangulaire », est un espace social intermédiaire dans lequel trouveraient à s'exprimer les préférences RN « plus vers le milieu bas que dans le milieu haut ».

Les femmes déclarant un vote RN occupent les positions les plus fortement dépendantes de leurs environnements familiaux (mariage précocité, moins fréquemment en activité, moins d'indépendance financière, etc.) dans un électorat qui demeure dominé socialement (faiblesse des capitaux scolaires et professionnels).

Le RN n'est pas le parti des exclus, les exclus ne votent pas. Plus qu'une question de genre ou de race, c'est une question sociale. Il faut décoller la grille raciale posée par l'extrême droite sur la grille sociale abandonnée par la gauche.

Les femmes sont massivement victimes de la précarisation généralisée. Le débat public est piégé par les idées racistes.

Le FN est le premier parti chez les ouvriers qui votent. Il n'y a pas de conscience de genre en tant que groupe ou appartenance dans l'électorat féminin de Marine Le Pen. Les rouges bruns considèrent le féminisme comme un mouvement bourgeois, réservé aux privilégiées. Pour eux, le monde du travail est responsable de la double journée, les femmes sont responsables de la société de consommation et les premières victimes du féminisme.

Il faut répondre à l'extrême droite par des lieux de convivialité qui aient un sens politique.

Les gens s'autorisent à dire des choses, mais nous ne devons pas nous taire. Leur dire : ça on ne le dit pas, c'est puni par la loi. On voit avec l'Ukraine que malgré la séparation entre

bons et mauvais réfugié-es, l'humanisme est là. Se taire quand on entend une remarque raciste, c'est ringardiser nos positions.

Il faut parler d'égalité, partir de la devise Liberté Egalité Fraternité. Liberté en ce moment c'est trop compliqué. Réinvestir l'égalité, réinjecter des discours sur lesquels tout le monde est d'accord.

À l'université elle rencontre de jeunes étudiant-es blanc-hes. Une année, elle avait des blanc-hes en bas de l'amphi et des jeunes issus de l'immigration en haut, ça craignait. On a des jeunes blanc-hes protégé-es pendant tout le collège et lycée, car les parents les ont mis dans le privé toute leur scolarité (il faut aussi interroger la carte scolaire), qui se retrouvent là parce qu'ils ne sont pas bons donc pas pris dans les grandes écoles, et avec les jeunes issus de l'immigration qui ont fait des filières pro, sont en échec, car devraient aller en BTS, mais la sélection est forte à l'entrée du BTS... L'école est un enjeu central. Une exigence des populations pour avoir une offre politique alternative à celle qu'on a aujourd'hui.

On peut entendre Marion Maréchal sur la campagne d'Eric Zemmour proposer la remigration, le terme n'est pas questionné par les journalistes. C'est produit par un homme d'extrême droite et versé dans le débat public. Il faut questionner les mots !

Il faut aller voir les gens là où ils sont, les quartiers, les cités, la ruralité. On va monter une chaîne Twitch (une heure et demie à 2 h de discussion), c'est un format pas utilisé par les scientifiques, mais intéressant pour refaire parler de politique. Il y a de l'isolement.

La destruction des collectifs, c'est un projet, ce n'est pas arrivé tout seul, c'est le libéralisme. Des formes de résistance existent, à réinvestir.

La question de l'impuissance politique se pose. Les gens votent FN pour renverser la table, à leurs yeux c'est le vote qui fera le plus de bruit. Nos responsables politiques sont comptables de ce qu'ils font, se sont des pros qui se vendent. Mettre en place une vraie éducation politique permettant de s'engager.



## Christine Bard

Historienne et professeure d'université - Présidente des Archives du Féminisme - Responsable du musée d'histoire des femmes et du genre (MUSEA)

### Anti-féminisme et extrême droite

Il existe très peu de publications sur l'anti-féminisme de l'extrême droite. Il est absent des publications sur l'histoire de ce mouvement qui porte des valeurs traditionalistes, viriliste. Les mouvements d'extrême droite perçoivent les idéaux démocratiques (dont la libération des femmes fait partie) comme une menace pour la famille, la société et émettent des craintes sur la concurrence des hommes non-blancs. La violence inter-personnel recule au profit d'une rivalité raciale. Les juifs sont considérés comme hyper-sexuels, sans limites morales.

Dans son essai « Du mariage » Léon Blum déroule une réflexion sur ce qu'est le mariage à son époque et ce qu'il devrait être selon lui. Il préconise notamment aux femmes de vivre des expériences préconjugales, à l'image de ce que connaissent les hommes. Il prône la liberté des jeunes filles, ce qui perçut comme une dissolution des mœurs.

L'église, bastion masculiniste est vu comme un rempart contre la dissolution des mœurs. La morale est restrictive pour les femmes et permissive pour les hommes.

En 1934, Joséphine Baker était en représentation à Avignon, calomniée par « un tract qui nettoiera la France » signé par V, en vicieuse obscène. Des « papillons anonymes » avaient été affichés avant le spectacle pour boycotter la « vicieuse » artiste franco-américaine.

L'imaginaire sexuel de l'extrême droite se base sur un rapport de domination l'autorité masculine va de pair avec la soumission féministe. C'est la culture du viol.

Zemmour véhicule un idéal de disponibilité féminine, « *une stagiaire, c'est fait pour faire des pipes et le café.* » Dans le premier sexe, il prône une nature genrée. « *Quand une femme dit non ça veut dire oui.* »

Imaginaire de la famille : en 1969, les pères

divorcés utilisent des moyens violents, contre le divorce et l'avortement.

Dans les contenus idéologiques, les exemples sont nombreux. Alain Bonnet, dit Alain Soraln, est un essayiste, comédien, réalisateur, idéologue d'extrême droite, chef d'entreprise et vidéaste franco-suisse. Il défend des idées antisémites, négationnistes, conspirationnistes, sexistes et homophobes. Les vidéos de Soral sont vues des millions de fois, c'est le site politique le plus vu sur internet. On a du mal à réaliser l'impact que ça a sur les plus jeunes. Pas seulement la ruralité, mais l'accès à la voiture, l'essence... qui amènent un certain isolement.

L'extrême droite fait des emprunts à la gauche des rouges-bruns anticapitalistes qui considèrent que la femme, consommatrice évaporée est le meilleur soutien du capitalisme. Sur les rouges devenus bruns : c'est un courant qui prétend s'exprimer au nom des femmes des milieux populaires, tend à dénoncer le féminisme comme un mouvement bourgeois, les études de genre concernant les privilégiées, les femmes seraient victimes du féminisme. Le féminisme serait responsable de la double journée par l'insertion réclamée des femmes dans le monde du travail.

Les bourses du travail c'est une bonne idée, mais comment y faire venir des gens désocialisés ? Les lieux de convivialité correspondent à un besoin, les gilets jaunes ont beaucoup progressé là-dessus, sur les barbecues, l'extrême droite avec ses apéros saucisson.

Les mouvements de jeunesse sont très formateurs à l'adolescence, aujourd'hui ce n'est plus grand-chose alors que c'était des mouvements très forts au XXème siècle, ça nourrissait le syndicalisme.

Le journal Minute, canal historique de l'extrême droite a été condamné pour incitation à la haine raciale. Les femmes les plus attaquées par Minute sont les femmes noires. Christiane

Taubira qui a porté le mariage pour tous, les journalistes juives sont mises en avant, comme Anne Sinclair. Dans l'extrême droite, c'est leur lien avec un homme puissant qui leur donne leur place. : fille, nièce de. Elles mettent en avant la lutte contre l'immigration.

Thèse de l'aliénation : les femmes défendent les traditions. Les mouvements philanthropiques créés par des femmes de la haute société, conservatrices, influencées par l'église, sont des mouvements puissants qui ont freiné l'émancipation. Les femmes sont plus en sécurité dans un cadre traditionaliste que dans la liberté sexuelle. Idéal enfant-cuisine. L'agency (impossibilité à faire) va plus loin que la thèse de l'aliénation. Les femmes ont une responsabilité historique : accès à l'éducation, travail, liberté associative, des difficultés à s'organiser contre l'extrême droite. La femme est altéro-centrée : elle vit pour son mari, ses enfants, son église. L'homme est égo-centré. La culture des « Brigitte » véhicule des idées d'extrême droite.

Comment élever la conscience de genre ? On parle du vote (il y a d'autres manières de faire de la politique), il y a une dimension émotionnelle, irrationnelle. Dans le JDD il y a quelques semaines Marine Le Pen a dit qu'elle vivait avec une femme. Personne ne l'a relevé. Quand on parle de « stratégie féministe de Marine Le Pen », il faut entendre les guillemets, il y a détournement du langage féministe, comme pour le langage de la lutte des classes.

Les candidates subissent beaucoup de sexisme. On entend beaucoup à l'extrême droite que c'est aujourd'hui un atout d'être une femme en politique, c'est une façon d'occulter le sexisme systémique.

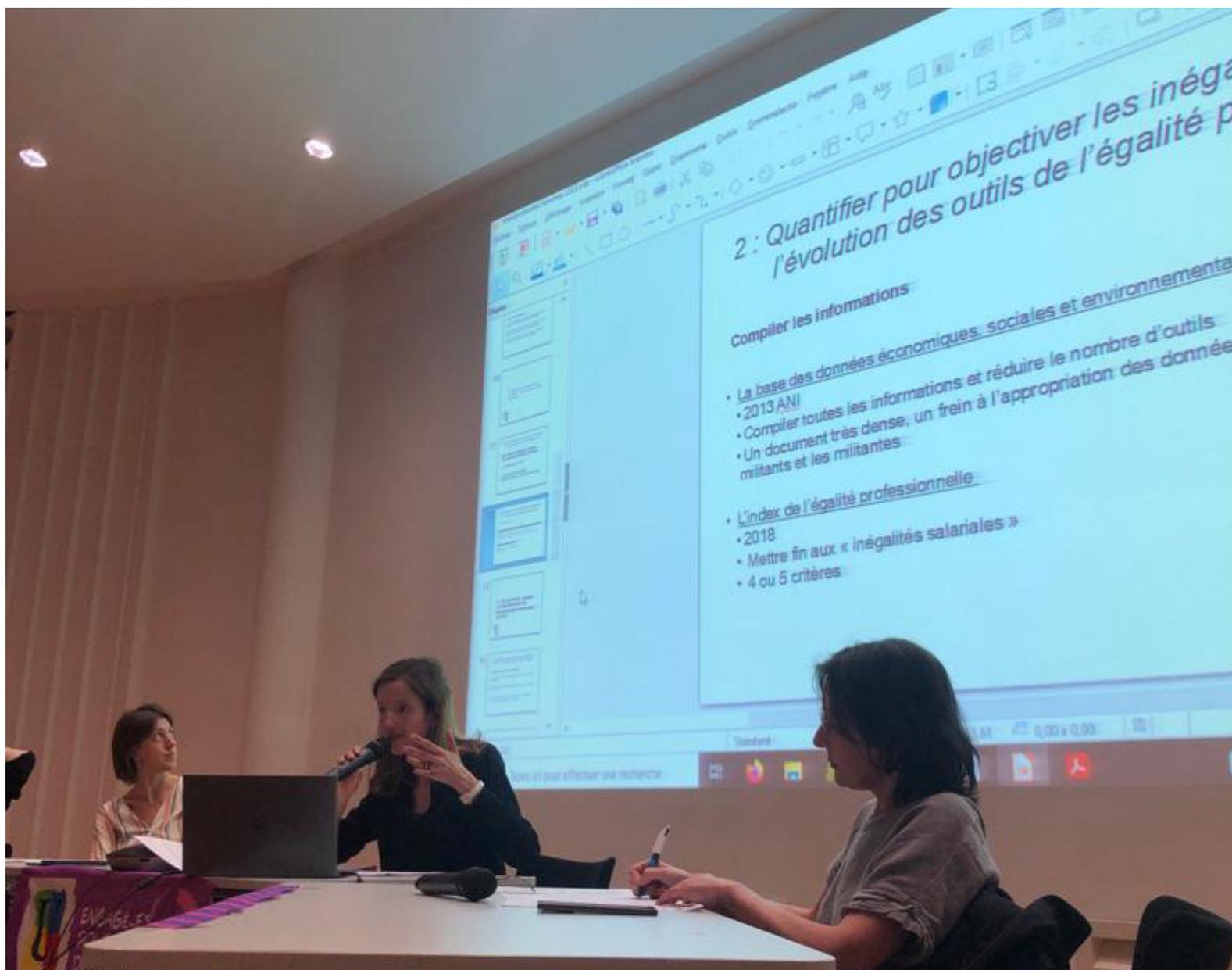
# Partie 4

## Inégalités de genre et crise écologique

**Geneviève Pruvost - chargée de recherche au CNRS**

**Yveline Nicolas - coordinatrice de l'association Adéquations**

**Murielle Guilbert (Solidaires) - Collectif « Plus jamais ça »**



## Geneviève Pruvost

Sociologue du travail et du genre au Centre d'étude des mouvements sociaux (EHESS)

### Féminisme, écologie et subsistance

Dans ses travaux, Geneviève Pruvost s'inspire de l'écoféminisme matérialiste, marxiste de Françoise d'Eaubonne, à distinguer de l'écoféminisme essentialiste. Elle s'inspire aussi des écrits de Silvia Federici

Elle travaille sur le féminisme de la subsistance, « *La fabrique du monde est faite par des petites mains, des petites mains paysannes, domestiques, ouvrières, qui vont faire en sorte que la reproduction de la vie dans la société salariée de notre capitalisme soit possible* ». La fin des sociétés paysannes est une catastrophe, non pas un processus civilisationnel normal d'émancipation et d'accès à l'emploi avec émancipation du patriarcat.

Ce sont des féministes ayant un ancrage initial dans la ruralité. Leur façon de reconceptualiser l'histoire : des historiennes de l'installation des techniques, essais de 1980 - 1990 montrant que le même terme ne peut pas désigner des femmes au foyer originaires de la ruralité originaires du Sud et des femmes du Nord qui vont entrer dans la société de consommation.

Christine Delphy évoque le patriarcat comme un phénomène universel. Le travail de subsistance implique la maîtrise de sa matière première, les femmes vendaient au marché s'assurant une autonomie. Les femmes doivent acheter la matière première.

En un siècle il a fallu faire passer des paysannes qui travaillaient à la maison et dans les champs à l'argent, un siècle de cours d'instruction ménagère.

L'historicité de la figure de la femme au foyer est une construction, une femme inactive, faisant la vaisselle : une figure forgée n'ayant rien à voir avec les femmes paysannes tout le temps dehors.

En déconstruisant le principe du foyer et en en faisant un lieu productif, elles pistent la façon

dont en un siècle en Europe, mais en 50 ans en Inde, on les fait passer de la société paysanne à la société de consommation, et perdre leur pouvoir.

Le travail de consommation se dégenre, devient un travail non spécialisé, les violences de genre se multiplient. Ces féministes déconstruisent l'idée selon laquelle ce travail serait moins pénible que le travail de subsistance.

Il a fallu urbaniser, exode rural, c'est littéralement une guerre : éradication de savoir-faire, mais aussi conflit militaire dans les pays via la colonisation.

Le textile, un savoir-faire féminin, exportable plus que les denrées alimentaires, passe à la moulinette capitaliste en premier.

Le stock est fondamental dans les sociétés de subsistance pour tenir toute l'année. Les femmes vont s'ancrer du côté de l'écologie.

Les femmes doivent payer pour un travail de consommation. Ce travail de consommation est appauvrissant. Les femmes ont été enrôlées dans le travail de consommation, mais n'ont jamais perdu le lien avec le travail de subsistance. Les femmes font des confitures maison, s'occupent des enfants sans rémunération, maintiennent une vie vivrière. Se retrouvent en 1<sup>re</sup> ligne des luttes écologistes autour des jardins ouvriers, à Villetaneuse 80 % de femmes.

L'urbanisme est fondé sur la séparation entre lieux de travail et lieux de subsistance. Cet écoféminisme voit dans la réappropriation du soin de la terre à quelque niveau que ce soit (jardins partagés...), un travail de l'attention au renouvellement de la matière. En rétablissant un lieu de vie comme nourricier, veillent à ce que la nature reste vivante.

Parmi les types de luttes caractérisant ce féminisme que j'appelle vernaculaire, ces luttes qui veillent à ce que les lieux de vie ne soient pas

saccagés tissent de nouveaux impératifs militants. Bâtir des espaces de côtoiement régulier qui soient habitables.

Le travail de subsistance ne se fait pas sur un temps propre, les temps se superposent (garder un gamin tout en veillant à ce que les abeilles butinent tout en gardant les vaches et en aidant un réseau militant). Invite à repeupler l'urbanité de lieux de subsistance partagés, au pied de là où les gens habitent.

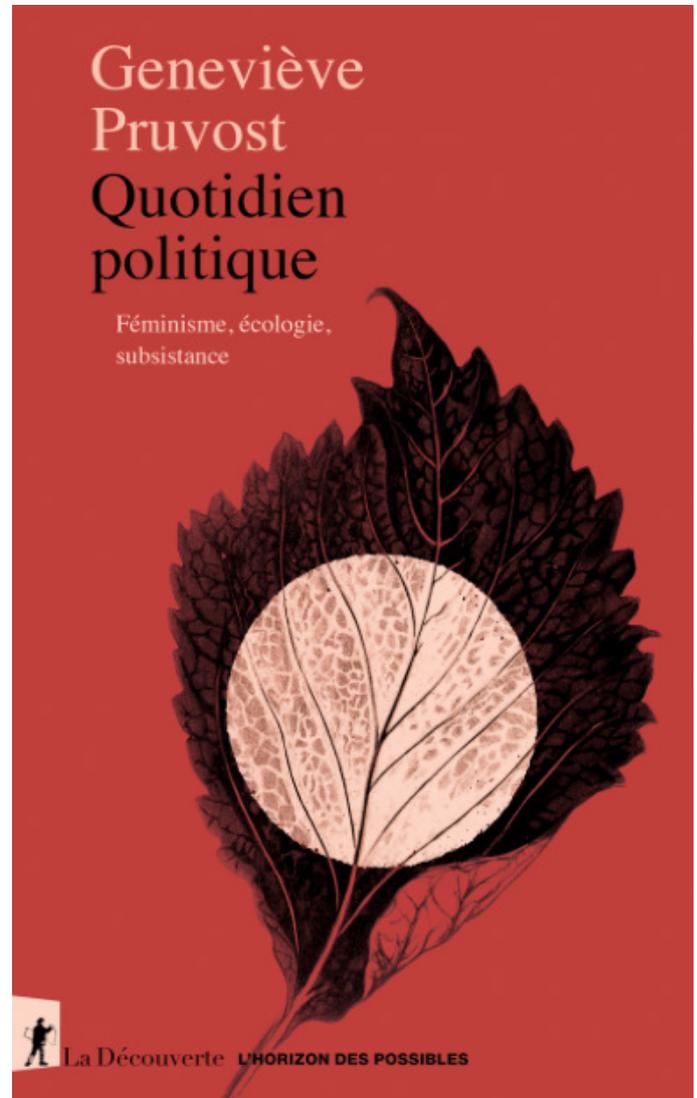
Elle invite à interroger la façon dont les maisons sont bâties : il faut des lieux de stockage, de préparation... Faire des domiciles des lieux de production. Ne pas dévaluer comme du travail au foyer ou annexe au salariat.

« *Mieux vaut avoir rendez-vous avec les femmes qu'avec l'Apocalypse* » selon Françoise d'Eaubonne. Les hommes ont eu assez de temps au pouvoir politique. Les femmes n'ont pas été maraboutées par la marchandise. Elles peuvent être un levier révolutionnaire.

Elle souligne le souci d'aménagement du territoire, un lieu désirable et de ressourcement, de papote, d'échange de savoir-faire. On est dans une société logo-centrique. Ces savoirs sont hors du logos. Avec le travail de subsistance, il y a des saisons. Elle parle de « baba speed » et pas de baba cool, parce que oui il y a 3 journées. Il faudrait avoir tous et toutes des terres à portée de main. La qualité du temps est très différente, on peut parler d'agréabilité du temps très élevée chez les baba speed.

Seulement 1 % des propriétaires de la terre mondiale sont des femmes.

En Suisse il y a des buanderies collectives. Le garage est un haut lieu de la pétro-masculinité. La cuisine transformée en atelier collectif, ça permet de proposer d'autres modèles aux cohabitants, les enfants, pour ne pas les cantonner au travail scolaire. Elle propose de partager le travail manuel avec toute la maisonnée. Le télétravail peut permettre aux enfants de voir leurs parents articuler des tas de temps sociaux.



## Yveline Nicolas

Coordinatrice de l'association Adéquations

### Genre, transition écologique et solidarité internationale

L'association Adéquations croise les enjeux du genre, de la transition écologique et de la solidarité internationale, dans une perspective écoféministe.

Adéquations anime un centre documentaire en ligne [www.adequations.org](http://www.adequations.org), fait des formations, accompagnements, études et actions collectives avec d'autres réseaux et organisations de la société civile au niveau national et international.

Adéquations participe à des concertations féministes au niveau international autour de la question «Féministes et climatique» et des Objectifs de développement durable adoptés par l'ONU et a créé une exposition pédagogique «Transition écologique, enjeux et atouts de l'égalité femmes-hommes».

L'association a également une activité de formation à l'éducation non sexiste auprès des professionnel·les de l'éducation et intègre une analyse des masculinités.

Elle donne un éclairage sur le lien entre crise écologique (et donc politiques dites de «transition écologique») et genre, en se référant à la fois aux analyses et mobilisations féministes internationales (notamment climat) et aux cadres institutionnels et politiques, engagements internationaux, qui articulent depuis quelques années la dimension genre à la dimension écologique.

Quand elle parle de «genre», il s'agit de l'approche sociologique qui analyse les rapports sociaux entre femmes et hommes, critique la construction sociale hiérarchisée des rôles et statuts des femmes et des hommes qui produit des inégalités (politique, économique, culturel) et des violences.

Elle parle aussi de «développement durable» ou «soutenable», de «transition écologique» de façon équivalente, car ce sont surtout des modes de langage. «Développement durable» a beaucoup été récupéré par le modèle

productivisme dominant, les industries fossiles, par le «greenwashing», du coup, on parle plus maintenant de transition écologique et énergétique, avec un focus très fort sur la lutte contre le changement climatique, puisque la menace se rapproche de plus en plus (cf. le dernier rapport du GIEC).

#### L'égalité femmes-hommes, un principe de développement durable

Même si cela évolue vite ces dernières années (et en France, le renouveau de l'écoféminisme ou des écoféminismes y contribue), les questions genre et écologie restent assez cloisonnées. Ceci à la fois dans les milieux qui traitent de l'égalité femmes-hommes (qui se sont intéressées assez peu à l'analyse structurelle des modèles de développement et aux questions écologiques) et dans les milieux environnementaux et mobilisations climat (qui ne font souvent pas suffisamment de lien avec les aspects sociaux et droits, donc le genre), que ce soit parmi les OSC ou dans le domaine des décideurs et politiques publiques.

Pourtant l'égalité femmes-hommes et la participation des femmes est acté comme un principe de développement durable, inscrit dans «l'Agenda 21» au moment du Sommet de la Terre à Rio, il y a 30 ans et que, au niveau de l'ONU, les associations de femmes et féministes font officiellement partie des «groupes d'acteurs de la société civile» devant être associées aux négociations et aux politiques publiques. Actuellement elles sont très actives au niveau international sur le suivi des Objectifs de développement durable, adoptés en 2015 et qui constituent une feuille internationale pour la transition écologique et l'égalité de genre jusqu'en 2030.

Il en est de même concernant les négociations

climats et les réunions de la Convention-Cadre des Nations unies sur les changements climatiques (CCNUCC et ses « COP climat ») où les femmes sont l'un des groupes officiels de la société civile les plus dynamiques (avec les « jeunes » et les « communautés autochtones » notamment). Cela a conduit à intégrer les droits des femmes dans le préambule de l'Accord de Paris sur le climat et à l'adoption du Plan d'action Genre de la CCNUCC. Mais le peu de participation et d'expertise françaises et francophones, le manque de moyens criants des associations féministes, fait que nous sommes assez marginalisées dans tous ces processus pourtant importants, car ils débouchent sur des orientations et des politiques publiques, qui se répercutent aux niveaux européen et national.

Depuis 10 jours, elle participe à la Commission sur le statut des femmes à l'ONU (virtuellement, car la conférence et le Forum de la société civile sont numériques en raison de la crise sanitaire). Cette commission se réunit chaque année en mars pour faire le suivi du Programme d'action de la Conférence internationale de Pékin sur les femmes. Et le thème de 2022 est précisément « *Changements climatiques, réduction des risques environnementaux et des risques de catastrophe : l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles au centre des solutions* ».

### **Mobilisations et contradictions**

Ce qui se passe dans d'autres pays, notamment Amérique Latine, Asie, Inde, Afrique australe, etc. est sans commune mesure avec ce qu'on connaît ici, en termes de mobilisations et de publications sur les enjeux genre, climat, transition écologique. Les groupes sociaux précarisés et les organisations de femmes sont en première ligne face à la prédation sur les ressources naturelles, les terres, l'eau, et combattent de grands projets extravistes, ou dans des banlieues, des bidonvilles ; développent des analyses et des pratiques. Celles-ci sont assez étrangères aux organisations de femmes et féministes, car la plupart d'entre nous vivent ici dans un monde « hors sol » industrialisé et approvisionné en énergie, alimentation - sans se poser vraiment la question : d'où viennent ces métaux, ces

énergies fossiles, ce bois, ces produits alimentaires ; qui les produit, à quel prix humain, etc. ?

Comment est-ce que toutes ces connaissances, pratiques et luttes pourraient-elles participer à irriguer à la fois les organisations de la société civile, le syndicalisme et les politiques publiques ?

Par ailleurs, deux orientations s'affrontent toujours et placent les organisations de la société civile, particulièrement les féministes, dans des positions de faire le grand écart entre deux types de discours et d'approches concrètes :

- L'intégration du genre dans le mode de développement économique libéral, qui conduit finalement à la récupération du féminisme par les institutions : féminisme d'Etat, « diplomatie féministe », valorisation des « femmes leaders », de l'entrepreneuriat féminin, de la micro-finance pour les femmes, intégration des femmes à la croissance verte, à l'économie bleue, etc. Outre les risques de « genderwashing » se combinant avec le « greenwashing », les femmes sont vues encore une fois comme des ressources pour un « développement » confondu avec la croissance du PIB ou autre « croissance verte ».

- Les analyses écoféministes, l'économie féministe, la critique du capitalisme patriarcal, la question du genre dans une perspective de décroissance, le plaidoyer féministe pour faire reconnaître la « justice climatique de genre », y compris dans les négociations climatiques. Il s'agirait aussi d'intégrer une perspective féministe dans les politiques publiques, par exemple les stratégies climatiques, comme les « Contributions déterminées au niveau national » que chaque pays doit publier (pour le suivi de ses baisses d'émissions de gaz à effet de serre), les plans d'adaptation au changement climatique, la question épineuse du financement des « pertes et préjudices » (loss & damages) et des réparations pour les pays et les groupes sociaux (dont les femmes précarisées) les plus touchés par l'impact du réchauffement global.

### **Justice climatique, dette climatique et genre**

En un siècle et demi, la planète a gagné en moyenne environ +1,1 °C du fait de la « révolution industrielle » en Europe et du modèle de

développement fondé sur l'utilisation des énergies fossiles, le productivisme et la consommation. La moitié de la population mondiale souffre déjà des dérèglements climatiques.

Or, à la base de l'organisation sociale, la division sexuée du travail fait que les femmes assument gratuitement un travail domestique et de soins aux enfants et personnes dépendantes. Mais elles s'impliquent aussi plus largement, dans de nombreuses régions du monde dans le soin à l'environnement.

Les services de soins et les travaux domestiques non rémunérés représentent respectivement 10 % et 39 % du PIB et qu'ils peuvent, dans certains pays, davantage contribuer à l'économie que les secteurs de l'industrie, du commerce et des transports. Les femmes subventionnent ainsi le système économique mondial à hauteur de 11 000 milliards de dollars en 2019, dans le monde (valeur du travail non rémunéré effectué par les femmes Oxfam) soit plus de trois fois la valeur du secteur mondial de la technologie. 12,5 milliards d'heures de travail de soin non rémunéré par jour. Le PIB mondial est de l'ordre de 85 à 90 milliards

Ce travail de « care », cet investissement gratuit des femmes s'aggrave avec la crise écologique et les catastrophes climatiques (de la même façon qu'il a été fortement impacté par la crise sanitaire). À l'avenir le secteur des soins sera également impacté par le réchauffement. Selon le GIEC, les estimations pourraient être de 30 000 morts par an du fait des chocs thermiques et des catastrophes en Europe (en France 4000 morts par an).

Alors qu'elle émet moins de 4 % des gaz à effet de serre de la planète, l'Afrique est la région du monde la plus affectée par les effets du changement climatique.

En Afrique subsaharienne, par exemple, la collecte de l'eau est estimée à 16 millions d'heures par jour (6 millions d'heures pour les hommes). Lors d'une enquête au Burkina Faso sur les violences contre les femmes, la corvée d'eau a été mentionnée par les femmes comme « violences faites aux femmes ». La désertification entraîne une recrudescence des mariages forcés ou précoces.

Le modèle d'agriculture et d'alimentation est déterminant pour la transition écologique. Or en Afrique, les femmes sont des actives agricoles, impliquées dans la transformation alimentaire, le commerce, mais elles ne possèdent que moins de 10 % des terres, n'ont pas accès au crédit, aux équipements, etc. Dans l'Union européenne, 70 % des exploitations agricoles sont dirigées par des hommes (avec de grandes disparités entre pays), mais près de 80 % des personnes de services à la personne en milieu rural sont des femmes.

Historiquement les femmes n'ont pas participé à la prise de décision sur le modèle de développement industriel, productiviste, prédateur, militarisé, colonisateur, fondé sur la masculinité hégémonique et des comportements virilistes, qui mène l'humanité à la catastrophe climatique. Encore aujourd'hui, l'« empreinte écologique » des femmes est en moyenne moindre que celui des hommes (notamment en raison d'une alimentation moins carnée et de modes de déplacement différents, liés aux rôles sociaux assumés par les femmes). Par ailleurs les inégalités économiques, sociales, politiques et décisionnelles persistent.

Au niveau international, seulement 0,01 % des financements mondiaux soutenaient des projets visant à la fois le changement climatique et les inégalités entre les sexes en 2015.

On pourrait donc considérer que la société a une « dette écologique et de genre » envers le groupe social des femmes.

Une perspective féministe pourrait également être illustrée par une discussion sur les « emplois verts ». Ils ont été définis de façon technique, répondant à une vision plutôt « masculine », fondée sur des solutions technologiques, et du coup les femmes sont beaucoup moins nombreuses dans ces métiers (énergie, eau, assainissement, etc.). Mais pourquoi le travail de care, de soin, d'éducation, de prise en charge des personnes dépendantes, de soin à l'environnement immédiat, exercé majoritairement par des femmes, ne serait pas considéré, valorisé et rémunéré à sa juste valeur, comme « métiers verts » ? Ces activités et emplois sont peu délocalisables, peu émetteurs de gaz à effet de serre, et peuvent combiner des aspects sociaux et environnementaux.

## **Politiques publiques genre et transition écologique**

Il y a une transversalité de l'approche genre comme une transversalité de l'approche climat transition écologique. Les deux politiques doivent être mises en œuvre dans l'ensemble des politiques publiques, du niveau territorial au niveau global.

Il y a une nécessité de récolter des données sexuées dans les domaines particulièrement concernés (Transport, agriculture, énergie, système de santé et santé environnementale)

C'est pourquoi Adéquations travaille sur des grilles d'analyse genre et transition écologique/développement durable.



## Murielle Guilbert

Co-déléguée de Solidaires, co-animatrice de la commission femmes et membre du comité de pilotage du comité « Plus jamais ça ».

### « Plus jamais ça » : pour un plan de sortie de crise

Tout d'abord quelques mots introductifs sur ce qu'est le collectif Plus jamais ça, qui lie clairement les questions sociales et environnementales, avant de voir quel lien a été fait avec les questions féministes jusqu'à présent.

Pour conclure, elle partage quelques réflexions militantes personnelles sur la nécessité de genrer nos luttes transversalement et en les croisant et d'en faire un combat permanent, tant parce que la lutte féministe est indissociable du nouveau monde auquel nous aspirons, que par le fait qu'il peut s'agir d'un levier puissant pour le succès global de nos luttes.

#### Qu'est-ce que le collectif Plus jamais ça ?

En janvier 2020 alors que la pandémie du Covid 19 faisait rage, 8 organisations nationales syndicales et associatives (la CGT, la FSU, Solidaires, la confédération paysanne, ATTAC, Green Peace, Oxfam, les Amis de la Terre) se sont réunies et ont signé une tribune intitulée « Plus jamais ça » suivie d'un plan de sortie de crise avec 34 mesures d'urgences soumises au débat public. Le nombre d'organisations s'est ensuite étendu, des collectifs locaux se sont ensuite créés.

En août 2021, Plus jamais ça présentait un plan de rupture avec l'idée centrale qu'il ne s'agissait plus de sortir de la crise, mais de rompre franchement avec le capitalisme effréné qui détruit les emplois et les ressources naturelles, qui accentue les inégalités sociales et toutes les inégalités..

Il faut savoir que ces mesures exposées, ne sont pas l'addition de nos revendications respectives, mais plutôt un croisement, des consensus, comme dans tous les collectifs entre des organisations qui n'ont pas les mêmes cultures, histoires et places dans le mouvement social.

Mettre des revendications féministes a été réalisé d'emblée, mais d'une manière je dirais assez « classique », en voici quelques raisons

concrètes :

- c'est d'abord la justice sociale et environnementale qui a été pointée :

Il est vrai que dans ce contexte du monde bouleversé par la pandémie, ce rapprochement inédit d'organisations nationales sur la thématique d'un lien indissociable entre les luttes sociales et écologiques a été central dans « Plus jamais ça ». Faire travailler très concrètement à ce niveau-là, des syndicats avec des associations écologistes était inédit, en tout cas avec cette ambition de porter un plan de rupture d'avec le monde d'avant et cette ampleur là.

- dans sa composition première, intégrer des associations féministes n'a pas été vu comme possible :

La réalité du mouvement féministe en France et ses divergences a de fait été vu comme trop complexe pour faire participer directement des associations du mouvement féministe à Plus jamais ça lors des premières discussions. Pour l'instant la question de l'écoféminisme n'a pas été abordée, mais plusieurs associations et syndicats de Plus jamais ça portent depuis des années des revendications féministes ce qui assurait aussi de ne pas mettre cette dimension féministe aux oubliettes.

Le reproche a également été fait lors d'une présentation du Plan de rupture de n'avoir pas suffisamment intégré les questions antiracistes.

Comme dit précédemment les revendications portées par Plus jamais ça sont relativement « classiques » et ne sont pas ou peu pensées en termes d'écoféminisme. Quelles sont-elles ?

Dès les premières expressions sur la situation générée par la pandémie, les femmes premières de corvées ont été mises en avant.

Dans le plan de rupture sorti en août 2021, les revendications féministes ont été développées,

et sans rentrer dans le détail, il est exigé :

1) un plan contre les violences faites aux femmes déclinant un certain nombre de mesures : des moyens pour les associations de terrain, promouvoir le recours aux ordonnances de protection la formation de la police, des magistrats, des journées d'absences rémunérées pour permettre aux victimes de faire toutes leurs démarches, un droit à la mobilité géographique ou fonctionnelle pour sortir des situations de harcèlement et l'interdiction du licenciement des femmes victimes.

2) une revalorisation immédiate des salaires et carrières des femmes, avec notamment l'ouverture de négociations professionnelles dans les branches les plus féminisées, une revalorisation des grilles salariales..

3) la mise en place d'un service public de la petite enfance de la dépendance, pour alléger le poids des charges domestiques encore particulièrement supportées par les femmes.

On remarquera qu'il ne s'agit pas ici de revendications qui lient écologie et féminisme... mais des revendications sociales et si on peut dire classiques. Pour autant elles ont leur place et seront sans doute amenées à être repensées.

Mais la démarche de Plus jamais ça n'est pas seulement des listes de mesures indispensables pour le nouveau monde auquel on aspire :

elle se veut pragmatique et démontrer que des alternatives concrètes et désirables existent et c'est pourquoi elle s'est ancrée dans des luttes, qu'on peut aussi interroger sous un angle féministe.

Les actions nationales de Plus jamais ça se sont naturellement tournées vers des batailles autour de l'industrie, secteur emblématique qui a permis de pointer en faux l'idée que luttes sociales et écologiques étaient incompatibles. Ainsi les luttes de Grandpuits contre Total, et le sauvetage de la papeterie Chappelle Darblay près de Rouen, qui alliaient production écologique, recyclage des cartons et maintien de centaines d'emplois. L'industrie est un secteur majoritairement masculin.

La coopérative de la Cop des Masques en Bretagne, défendue aussi parce qu'apportant la réponse originale et en lien direct avec ce que

défend Solidaires sur l'autogestion, le choix d'une production locale où les salarié-es jouent un grand rôle, rassemble quant à elle des salarié-es où la présence des femmes est beaucoup plus flagrante, comme dans les industries plus classiques de confection.

Les actions locales des Plus jamais ça locaux se sont tournées vers des luttes de terrain contre l'implantation de zones industrielles, contre l'exploitation de l'eau, la défense de l'enseignement agricole... notamment.

Et à partir de cet instant, ce sont là mes réflexions personnelles de militante féministe (qui n'ont pas données lieu à discussion au sein de Plus jamais ça) :

Difficile pour l'instant dans ces cadres de luttes ainsi décrites de faire un lien direct avec les revendications féministes.

Et pourtant trouver des luttes et alternatives sociales et écologistes où les questions féministes soient liées est fondamental dans la rupture d'avec l'ancien monde.

L'écoféminisme fait le lien entre lutte écologiste et lutte contre le capitalisme et lutte contre le patriarcat, en montrant notamment la symétrie de l'appropriation des ressources naturelles avec celle du corps des femmes. Plus largement l'écoféminisme met en lumière l'objectif de changement de société basé sur l'interdépendance entre milieux de vie, communautés humaines, et dans ces communautés le soin pour les plus fragiles et les plus vulnérables.

Des communautés en Amérique Latine ont fait ces liens depuis des années. La dernière grande tournée des Zapatistes en Europe «le voyage pour la vie» par exemple a choisi comme thématiques centrales la lutte contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes, et les luttes environnementales.

Penser l'appropriation de la dimension féministe dans les luttes portées au sein de Plus jamais ça, notamment de justice climatique de genre, est un but à terme. Et l'on peut pour cela s'inspirer des écrits sur ces questions, notamment de ce qui se passe au niveau international.

C'est évidemment ce que l'on doit faire également dans toutes nos luttes, et les féministes le

savent bien, c'est un combat permanent :

- D'abord, syndicalement, et dans les collectifs que nous avons intégré (et je vous encourage toutes à rejoindre les collectifs locaux de Plus jamais ça!), nous devons nous militantes féministes avoir ceci à l'esprit, notre rôle d'actrice directe sur les questions féministes :

Surtout quand le sujet n'est pas attendu, mettre en lumière les inégalités femmes hommes, les alternatives, promouvoir la parole des femmes travailleuses, mais aussi celles présentes dans les luttes écologistes, dans les ZAD et partout. Ceci suppose d'avoir pensé dans nos collectifs les questions de parité, de démocratie et du temps de parole réel des femmes.

- il s'agit également de penser nos combats et luttes comme devant proposer des alternatives concrètes et désirables :

Lier les luttes sociales aux luttes écologiques est devenu central, mais lier ces luttes aux luttes

féministes, anti-racistes n'est pas de la dilution, mais on contraire c'est intégrer tout le monde dans la lutte !

Petite anecdote, mais assez révélatrice : lors de la marche pour le climat du 12 mars dernier, chargé de faire en parité une intervention devant la tête de la manifestation pour Plus jamais ça, elle a exprimé après les revendications liant emplois et climat que le monde de rupture tel qu'on le projetait ne pouvait se faire sans lier aussi ces luttes aux luttes féministes et anti-racistes, ça a été une des phrases les plus applaudies par les jeunes qui composent majoritairement ces manifestations, comme celles aussi du 8 mars.

La réelle transformation sociale ne pourra se faire qu'avec cette jeunesse, la plus concernée directement par un futur désirable et qui puisse être moteur du renouvellement et du succès de nos luttes.

**PLUS JAMAIS ÇA !**

**UN MONDE À  
RECONSTRUIRE !**

**#PlusJamaisCa #PourLeJourDapres**

Depuis 1998, les **journées Intersyndicales Femmes** réunissent au mois de mars entre 300 et 400 militant-es de la CGT, de la FSU et de l'Union Syndicale Solidaires.

Après une session annulée en 2020, et une session exclusivement en visio en 2021, elles ont eu lieu en 2022 à la Bourse du travail, salle Hennaff, à Paris les 24 et 25 mars et ont aussi été retransmises sur internet en direct.

Depuis 25 ans, ces deux journées de formation intersyndicale donnent la parole à **des chercheuses et des associations** sur quatre thèmes relatifs aux droits des femmes et permettent à l'ensemble des participantes de réfléchir, échanger et s'armer pour porter ces questions dans nos organisations syndicales respectives et au-delà.

Elles nous permettent aussi de voir comment la domination patriarcale s'exerce sur nos vies entières et démontrent que **les luttes pour l'égalité professionnelle comme celles contre les violences sexistes et sexuelles sont des enjeux profondément sociaux et syndicaux.**

Les journées Intersyndicales Femmes nous rappellent chaque année que rien n'est totalement acquis et que de nouveaux droits sont à conquérir.

Alors que le président Macron persiste à prétendre que l'**égalité professionnelle** est une grande cause nationale, la matinée de jeudi a été consacrée à un bilan du quinquennat sur le sujet.

Nous avons enchainé la journée sur le thème des **inégalités dans le sport** mais aussi comment le corps des femmes dans ce domaine est aussi un enjeu de pouvoir pour les décideurs.

Dans le contexte politique marqué par les idées d'extrême droite et les projets de certain-es candidat-es de remise en cause d'un certain nombre de droits des femmes nous avons débattu vendredi matin sur **Femmes et extrême droite**. Nous avons conclu les journées intersyndicales par une table ronde sur **inégalités de genre et crise écologique**.

L'énergie et l'intelligence collective qui se dégagent de nos rencontres sont des leviers incontestables pour nos organisations syndicales et **renforcent notre détermination pour mener les luttes féministes sur nos lieux de travail comme dans l'ensemble de la société.**

**Les journées Intersyndicales femmes regroupent des militant-es de la CGT, de la FSU, et de l'Union Syndicale Solidaires qui travaillent ensemble depuis 1998. Leur but est d'organiser chaque année des journées intersyndicales de formation "femmes" sur deux jours qui rassemblent des personnes venues de toute la France, et de secteurs divers.**

**Les années précédentes, nous avons travaillé sur beaucoup de thèmes. Une partie de ces thématiques traitées (les premières vingt années) sont regroupées dans le livre Toutes à y gagner (aux éditions Syllepse), sorti à l'occasion de ces 20 ans, en 2017.**

- **2017** : Austérité et perspectives de genre ; Femmes/hommes : des différences naturelles ? ; Femmes et numérique ; IVG, une lutte d'actualité
- **2018** : Femmes et espace public ; Luites féministes et mouvement ouvrier ; Quelles retraites pour les femmes ? ; Quel bilan pour l'égalité professionnelle ?
- **2019** : Femmes et sexualités ; Violences sexistes et sexuelles au travail ; Asile, migration, migrantes ; Femmes et représentativité syndicale
- **2020** : *cette session a dû être annulée en raison du confinement.*
- **2021** : Femmes et emprisonnement ; Travail des femmes, Covid19 et confinement.

