

Stage de formation intersyndicale « femmes » 2011

Pour la 13^{ème} année, 2 journées de formation ont eu lieu à Paris. Cette année, environ 400 personnes (95% de femmes) y ont participé. Les effectifs sont en hausse, et surtout se renouvellent.

4 thèmes ont été abordés: les violences faites aux femmes, femmes immigrées et engagement syndical, comment inventer une culture de la mixité, pour un langage égalitaire.

Un bémol cependant : les interventions ne nous ont pas semblé toutes aussi intéressantes que ces dernières années, la méconnaissance des sujets en amont ne permet pas un véritable débat.

I : Les violences faites aux femmes.

Manu Piet: Collectif Féministe Contre le Viol, Suzy Rojman: Collectif National pour les Droits des Femmes, Marylin Baldeck Association contre les Violences faites aux Femmes au Travail.

Un exposé sur les enjeux de la lutte contre les violences faites aux femmes, viols, prostitution, mutilations... qui visent à réduire ou détruire leur intégrité. Violences, viols, la culpabilité pèse toujours sur les femmes, nos expressions courantes en témoignent : par exemple on n'avoue pas, ne confesse pas un viol, on ne se fait pas violer, on est violée...

Une Lesbophobie insupportable où viols punitifs, tabassages, meurtres ne sont pas exceptionnels.

Une banalisation des agressions sexuelles subies par les femmes : « Il frappe sa femme mais c'est un bon père. », « Il n'y a pas mort d'homme. », « Du trousseage de domestique. »

Mutilations sexuelles, incestes et viols qui, grâce aux luttes féministes, ont été reconnus comme crimes, peuvent, depuis la loi « Perben2 », être requalifiés en correctionnel signe d'un recul majeur ! Eloigner les auteurs des assises, c'est dénier aux victimes le droit à une véritable reconnaissance des préjudices commis ; c'est minorer la gravité des faits et conforter les coupables dans leur conviction que « c'est pas si grave ».

La loi de 2010: avancées et limites.

La loi de 2010 est indigente à propos du harcèlement sexuel et ne concerne plus que les violences conjugales et les mariages forcés.

Elle a introduit la possibilité d'une ordonnance de protection (*seulement dans le cadre familial*) C'est le JAF (*Juge aux affaires Familiales*) qui peut la prononcer s'il est saisi par la personne victime et à condition qu'il y ait des faits vraisemblables. (*Une femme qui dénonce peut être accusée à son tour pour « délit de dénonciation calomnieuse »*) La victime ne peut se faire assister que si le Ministère Public donne son accord.

L'ordonnance de protection a une durée de 4 mois et peut être renouvelée si une procédure civile (*divorce...*) est en cours.

Pour les femmes sans-papiers, elle permet l'obtention ou le renouvellement d'un titre de séjour.

De même, pour les femmes étrangères qui sont à l'étranger et dont le conjoint leur confisque leurs papiers, un titre est délivré par les autorités consulaires. Elles peuvent être rapatriées en France si elles sont en règle et victimes de violences ou d'un mariage forcé. Le mariage forcé est d'ailleurs une circonstance aggravante des violences.

La loi a également créé un délit de harcèlement moral au sein du couple.

Ces mesures sont incomplètes, il manque en particulier:

- la prévention et la formation des personnels
- un observatoire national contre les violences faites aux femmes
- une loi qui s'applique à toutes les femmes et non pas seulement en cas de violence conjugale ou de mariage forcé

Le CNDP qui avait proposé une loi cadre, continue de se battre pour les mesures sus citées et pour faire appliquer la loi, ce qui suppose des comités de vigilance associatifs, de magistrats, d'élu-e-s...

Les violences au travail

Un constat a été fait : le syndicat est la dernière institution à laquelle s'adressent les femmes victimes de violences au travail.

Concernant le harcèlement sexuel au travail, il n'y a pas eu d'avancée législative.

Il existe des stéréotypes contre lesquels il faut lutter:

- les enregistrements sont recevables
- ce n'est pas la parole de l'un contre celle de l'autre, on peut trouver des preuves
- on peut alerter et mettre à l'ordre du jour du CHSCT

Il existe des outils législatifs sur lesquels s'appuyer :

- Textes européens concernant la responsabilité des employeurs et de l'état.
- Plan global triennal de lutte contre les violences (2011/2013). Les violences faites aux femmes y seront une priorité, c'est en tout cas ce à quoi s'est engagée, par écrit, Roselyne Bachelot
- Jurisprudence sociale et notamment l'inversion de la preuve en matière sociale.
- La prévention du harcèlement sexuel est une obligation
- Transpositions des accords cadres européens (harcèlement et violences au travail)
- Accords nationaux et interprofessionnels sur l'égalité au travail (notamment sur la mixité)

II : Marche mondiale des femmes

Témoignage de Clara sur le dernier rassemblement international de la MMFau Bukawu (frontière du Rwanda) où sont exploités des minerais entrant essentiellement dans la composition des téléphones portables, vendus illégalement aux multinationales. Des bandes armées y commettent des exactions: violences, tortures contre les femmes. Les femmes sont aussi victimes des abus des troupes de l'ONU.

Il y avait 150 déléguées de 40 pays, des forums ont réuni 3000 personnes, il y a eu une marche de 20 000 femmes.

Il existe un courrier de la MMF qui donne des informations régulières, pour s'inscrire: marchfem@rezisti.org

III : Femmes immigrées et engagement syndical

Le film « d'égal à égales » de Corinne Mélis et Christophe Cordelier a été projeté suivi d'un débat sur l'engagement syndical des femmes immigrées et les difficultés qu'elles rencontrent. Au travers de la lutte des travailleurs-euses sans-papiers grévistes, les femmes ont acquis une visibilité, leur engagement a été très important.

IV : Comment inventer une culture de la mixité?

A l'école (Cendrine Marro, Université de Paris Nanterre)

La mixité est en France un débat polémique, les anglos saxons parlent, eux, de co-éducation.

Faire admettre la nécessité d'un enseignement identique pour tous les enfants, tout le temps, des diplômes identiques et de même valeur, n'a pas été chose facile.

Le problème majeur est l'habitude que nous avons de considérer d'abord les différences de sexe, les enseignants voient des filles et des garçons avant de voir des personnes ; cette différence fait obstacle à l'égalité.

Comment inventer alors une culture de l'égalité des sexes?

Où l'on pourrait se sentir l'égal-e de l'autre, s'autoriser à parler de même, se considérer comme individu à part entière.

En effectuant des recherches sur :

- L'estime de soi
- Vivre la mixité
- Conduite et rapport aux savoirs de sens communs

Mais on ne donne pas à la recherche en ce domaine de moyens suffisants.

« *La mixité est l'une des plus profonde mutation du siècle*¹ » même si au départ elle est dictée par des facilités matérielles et des nécessités économiques plus que par choix idéologique.

- 1924 mêmes baccalauréats pour tou-te-s
- 1975 Loi Haby : 1ère loi sur la mixité à l'école
- 1982 : circulaire sur la mixité la mission est de lutter contre les préjugés sexistes et pour l'égalité des sexes
- 1989 : Loi Jospin pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes
- 2006 : convention interministérielle pour la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes qui se donne pour objectif d'améliorer l'orientation scolaires des hommes et des femmes pour l'égalité et assurer l'éducation à l'égalité des sexes dès l'école, d'intégrer l'égalité des sexes dans les pratiques pédagogiques. L'égalité devient enfin une mission fondamentale et légale dans l'enseignement.

Les textes sont peu contraignants, donc peu consultés et peu appliqués.

La mixité ne rime pas avec égalité. La culture de l'égalité reste à développer. Pourtant la mixité n'a pas de limites. C'est nous qui sommes limités dans notre façon de la mettre en œuvre. Nous pensons les deux sexes comme différents sans que cela ne soit remis en cause.

Mais la culture de la mixité a quand même des dangers car elle favorise l'inégalité. Le concept de mixité repose sur le postulat qu'il y a des êtres de natures différentes favorisant ainsi l'inégalité.

Le genre est un système hiérarchique de normes sexuées qui prenant appui sur la différence des sexes, légitime les inégalités de sexe en les naturalisant.

Au service de l'ordre sexué qui organise notre société il impacte les conduites qui induisent des comportements différentialistes renforçant ainsi les inégalités sociales.

Ex : Il ne s'agit pas de louer la « sensibilité féminine » si c'est pour mieux exclure les femmes de certaines activités

L'emprise du genre sur les représentations dont sont porteuses les différences de sexes, considérées, elles, comme naturelles, nous oblige à voir de supposées différences là où n'existent que des inégalités.

Ex : il ne s'agit pas de respecter l'autre sexe mais de tous se respecter entre nous : H/F, H/H, F/F.

Les stéréotypes sont de puissants facteurs de contraintes, filles et garçons on déjà leurs croyances, dans une démarche d'évolution, il ne faut pas forcément nier ces croyances mais s'appuyer sur ce qu'elles peuvent induire pour déconstruire le rempart d'idées reçues qui nous rend aveugles aux inégalités.

¹ Antoine Prost (Historien, spécialiste de la France au XXe siècle (société et mentalité) et des questions d'éducation.

Au travail (*Sabine Fortino, Université Paris X Nanterre*)

Au départ on pense la mixité comme opposition à l'exclusion, la ségrégation, comme un recul de la domination masculine. En particulier au travail où l'émancipation des femmes par la mixité tendrait vers l'égalité.

La loi de 1984 sur l'égalité professionnelle introduit la pensée de la mixité au travail comme étant du ressort de la société.

La féminisation de la population active nous amène à une quasi parité, la moitié des salarié-e-s sont des femmes. Mais si des passerelles se créent pour permettre aux femmes d'exercer des métiers dits d'hommes et inversement (- *nombreux*), la mixité reste inégale, dans aucun métier n'existe une répartition à 50% d'hommes et de femmes, on observe plutôt une hégémonie à dominante homme ou femme selon le secteur. La question de la division sexuée du travail persiste.

Par ailleurs, il arrive encore que l'on rende la vie trop dure à celles et ceux qui ont choisi un métier traditionnellement dédié à l'autre sexe, qu'ils/elles abandonnent parfois à cause du décalage entre le métier rêvé et le métier réel, qu'il n'y ait pas un vrai partage du travail.

Il y a récurrence des difficultés : On demande plus à diplôme équivalent à une femme qu'à un homme y compris dans la fonction publique ; les femmes ont plus de temps partiels, le salaire de Monsieur est considéré comme le « gagne pain » de la famille, celui de Madame comme un salaire d'appoint et en plus elle doit s'occuper des enfants...

Depuis la fin des années 90, le discours sur le recrutement des femmes a évolué ; l'offensive idéologique est forte, recruter des femmes améliorerait les performances de l'entreprise. Mais ici la mixité n'est pensée qu'au nom du rendement économique.

2000/2006 « accords Benisson » pour promouvoir l'égalité pro.

Rien n'y fait, pas de contraintes, peu de résultats même dans les entreprises ayant signé de bons accords ; sauf peut-être l'enjeu de l'image, un peu comme un « label ».

Dans le syndicalisme (*Yannick le Quentrec, Université de Toulouse Mirail*)

A la demande de la fédération CGT santé et action sociale, une étude a été réalisée sur la représentation des femmes.

Cette enquête fait apparaître une forte féminisation des bases syndicales dans ce secteur, et confirme le fait que les femmes sont de moins en moins représentées dans les instances de décision, de responsabilité et de pouvoir, Solidaires ne faisant pas exception à la règle.

V : Pour un langage égalitaire

Claudine Baudino (*directrice du Centre Hubert Auclert*)

Chantal Santerre (*féministe québécoise*)

Sabine Reynosa (*militante CGT*)

L'universel est marqué, il n'est pas neutre mais masculin (on a longtemps parlé de suffrage universel alors que seuls les hommes votaient); qu'il y a toujours eu des difficultés à rendre visible et légitime l'existence des femmes dans la sphère publique et des obstacles pour l'accession à certaines professions. (On a refusé à Jeanne Chauvin, première femme avocate, de prêter serment au prétexte qu'elle n'était pas citoyenne).

Le langage joue un rôle extrêmement important, il est le rempart contre l'égalité. Il marque la frontière de la légitimité des femmes.

La question de la féminisation des noms en politique et celle des noms de métiers a toujours été prise avec une certaine ironie surtout par l'académie française.

Les années 90 seront marquées par le débat sur la parité et l'évolution des usages. L'Académie Française reste sur une position figée et va à l'encontre de l'usage du féminin.

Mais de fait, la langue permet beaucoup plus de choses que l'on ne croit, l'obstacle est essentiellement politique, la langue reflète la réalité sociale du sexisme. Elle est à l'image des rapports de pouvoir, en grammaire il n'y a pas de loi mais des règles fluctuantes.

Il faut, si l'on souhaite une société égalitaire, sortir de cette « violence douce » qu'est le mépris linguistique et quitter l'universel masculin.

« Que les hommes et les femmes soient belles ! »

Le masculin l'emporte sur le féminin. Cette règle de grammaire apprise dès l'enfance sur les bancs de l'école façonne un monde de représentations dans lequel le masculin est considéré comme supérieur au féminin. En 1676, le père Bouhours, l'un des grammairiens qui a œuvré à ce que cette règle devienne exclusive de toute autre, la justifiait ainsi : « *Lorsque les deux genres se rencontrent, il faut que le plus noble l'emporte.* »

Pourtant, avant le 18^e siècle, la langue française usait d'une grande liberté. Un adjectif qui se rapportait à plusieurs noms, pouvait s'accorder avec le nom le plus proche. Cette règle de proximité : « des jours et des nuits entières » remonte à l'Antiquité : en latin et en grec ancien, elle s'employait couramment.

On peut aussi utiliser des accords quantitatifs: « 100 femmes et un chien sont parties ». Il faut normaliser, banaliser les formes au féminin.

On peut utiliser un vocabulaire épïcène de façon à neutraliser les notions de genre, par exemple avec les mots élève, personne...

On pourrait réintroduire le terme de Damoiseau dans les civilités!

On doit parler des droits de la personne et non pas des droits de l'homme fusse avec un grand H.

Pour savoir plus sur ce sujet :

- On peut télécharger la brochure de Sabine Reynosa « Décalogue pour une rédaction non sexiste Construire un langage égalitaire pour négocier l'Egalité professionnelle » <http://www.soc-etudes.cgt.fr/download.php?view.663>
- A l'initiative de : L'égalité, c'est pas sorcier ! - La Ligue de l'enseignement - Le Monde selon les Femmes - Femmes Solidaires Signez la pétition : <http://www.petitions24.net/reglepro...>