

Le féminisme et les droits des femmes

HÉLÈNE BIDARD, LAURENCE COHEN, RAPHAËLLE MANIÈRE,
SUZY ROJTMAN, EMMANUELLE BOUSSARD-VERRECCHIA

LE PATRIARCAT, UN SYSTÈME DE DOMINATION À PART ENTIÈRE, EN FRANCE COMME DANS LE MONDE

Le patriarcat est un système mondialisé, antérieur au capitalisme, qui a des conséquences sur tous les aspects de la vie sociale (éducatif, professionnel, familial, domestique, politique...). Or, aujourd'hui, il existe une réelle confusion dans les discours entre le concept de discriminations sexistes et de système de domination patriarcale. On le voit dans la large dénonciation des inégalités salariales ou encore dans la prise de conscience du caractère massif des violences faites aux femmes. S'il est de bon ton de s'opposer aux violences faites aux femmes, comme à tout être humain, parce que « ça ne se fait pas » de « traiter mal » des personnes, les causes de ces violences ainsi que leur caractère systémique sont gommées.

Pour lever cette confusion, il n'est pas inutile de réfléchir au sens des mots utilisés. Le concept de discrimination renvoie au fait de traiter de manière ségrégative une personne ou une partie de la population en raison d'une différence perçue comme négative : couleur de peau, handicap, surpoids, activité syndicale... Les luttes ont permis que les discriminations soient, fort justement, sanctionnées par la loi et on constate que les catégories discriminées dépendent de l'évolution, dans le temps, des faits sociaux et économiques d'une société. Toutefois, penser qu'il suffirait que les femmes comblent « tous

leurs retards » pour qu'elles atteignent la pleine égalité est erroné. En effet, il ne s'agit pas uniquement de mettre les femmes « au niveau des hommes », en érigeant le modèle masculin comme celui à atteindre, mais bien de transformer l'ensemble des rapports sociaux.

COMME LE SOULIGNAIT FRANÇOISE HÉRITIER, LA DISCRIMINATION ENVERS LES FEMMES EST LA MÈRE DE TOUTES LES DISCRIMINATIONS.

Remettre en cause les fondements du patriarcat est un combat majeur qui ouvre de grands chantiers de transformation de la société. Il est donc indispensable de sortir d'une approche au cas par cas de la discrimination pour passer à une analyse collective qui prend en compte le caractère organisationnel et systémique des inégalités entre les femmes et les hommes. C'est tout l'enjeu du féminisme-lutte de classes que nous portons. Or, aujourd'hui, dans un moment politique où le développement du néolibéralisme entraîne le retrait de l'État et le démantèlement des services publics, le rôle que jouent les femmes en tant que groupe social dans la société revêt un caractère décisif. Ainsi, pour la survie du système, les femmes doivent continuer d'assumer la prise en charge non seulement des enfants, mais également des parents en perte d'autonomie, tout en travaillant dans la non-reconnaissance de la valeur des compétences acquises... Ces contradictions nouvelles pèsent sur les

femmes et le système patriarcal partout semble prêt à exploser.

Dans ce contexte de crise du patriarcat et du capitalisme, il est donc urgent d'initier des débats et des analyses fines sur l'imbrication des systèmes de domination pour sortir des lectures individuelles, dépolitisées.

Faisant le point sur les recherches théoriques et empiriques les plus avancées à travers vingt-trois contributions, l'ouvrage dirigé par Nadya Araujo Guimarães, Margaret Maruani et Bila Sorj⁵⁶ constitue une précieuse référence sur la problématique complexe des liens entre genre, classe et « race » autour de la question du travail.

LES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES, TOUJOURS BIEN PRÉSENTES EN FRANCE

La division sexuée du travail n'est pas prise en compte. Malgré un foisonnement de lois pour **favoriser** l'égalité professionnelle, les écarts de salaire, pour ne prendre que cet exemple, sont édifiants.

Rachel Silvera⁵⁷, économiste, nous donne une grille de lecture pour mieux comprendre cette situation et un certain nombre de propositions pour sortir de ces inégalités.

Dans les faits, les inégalités professionnelles, conséquences des systèmes capitaliste et patriarcal, restent très difficiles à combattre pour en débarrasser la société.

Les dirigeant.e.s d'entreprises ont longtemps considéré qu'ils n'étaient pas responsables de l'état de la société et que les stéréotypes à l'égard des femmes venaient de l'extérieur. Arguant que le problème est « sociétal », ils se dédouanaient de lutter contre, qu'il s'agisse de violences au travail comme des inégalités de salaires entre différentes branches en raison de leur composition genrée (par exemple, entre la filière administrative et la filière technique dans la métallurgie). Ces dernières années, le discours a changé et ils admettent avoir une responsabilité pour faire progresser l'égalité professionnelle. Fruit d'un rapport de force, le discours sur les inégalités salariales est devenu « politiquement correct ».

Cette évolution se limite cependant souvent à la dénonciation des inégalités de salaires (en entretenant la confusion à travail égal salaire égal et non à travail de valeur égale...) mais s'étend rarement aux inégalités professionnelles plus globalement. Ainsi, les contrats de travail à temps partiel qui concernent très majoritairement

des femmes, sont des contrats précaires, tronqués et imposés, dans la majorité des cas. Or, ils sont peu dénoncés, car l'idée du salaire des femmes comme salaire d'appoint, c'est-à-dire un complément du « vrai » salaire du foyer (celui du mari), reste encore vivace. Cette situation devient d'autant plus intenable qu'avec l'explosion des familles monoparentales, dont le parent est encore une fois très souvent une mère plutôt qu'un père, les femmes font face à des situations de précarité inquiétantes : non seulement le salaire de ces femmes n'est pas un salaire d'appoint, mais il est le seul salaire pour faire vivre la cellule familiale. On le voit, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est non seulement une mesure de justice mais également une urgence sociale.

Pour les juristes, un nouvel outil en droit permet aujourd'hui de mener ce combat : l'action de groupe, introduite par la loi Taubira de 2016, dont le périmètre est à ce jour le travail, les discriminations dans les rapports de travail, l'environnement et la santé. Elle fait partie du droit de la discrimination, promu par l'Union Européenne. En 2016, si les dirigeant.e.s d'entreprises craignaient les conséquences financières de ces actions (les réparations demandées), ils n'ont pas vu son deuxième volet, la « cessation du manquement », qui permet d'ordonner à l'entreprise des mesures de cessation de la discrimination. Le juge a un pouvoir important dans ces actions de groupe, puisqu'il peut obliger une entreprise à prendre tout type de mesures par exemple la mise en place des politiques envers des responsables hiérarchiques. Après une première action de groupe pour discrimination syndicale chez Safran, une action de groupe, concernant les discriminations sexistes, est aujourd'hui en cours de réflexion et pourrait servir d'exemple à des changements futurs.

Si les débats ont pu avancer sur les inégalités salariales, les dirigeant.e.s d'entreprises continuent de considérer que les violences sexistes et sexuelles ne sont pas du ressort de l'entreprise. Les violences au travail sont l'angle mort de la lutte contre les violences faites aux femmes en général. Par exemple, la France n'a jamais voulu transposer dans le droit français la directive européenne de 2002 sur le harcèlement sexuel. Jusqu'à la Question Prioritaire de Constitutionnalité, qui a abrogé en 2012 la loi antérieure, on parlait toujours dans la loi française de « faveurs sexuelles ». Récemment encore, lors du débat

sur la loi Pénicaud, la négociation sur le sujet n'a pas pu aboutir, suite au refus du patronat d'intégrer ces problématiques.

LA DIVISION SEXUÉE DU TRAVAIL

La division sexuée du travail est un point de stagnation aujourd'hui. Contrairement à une idée reçue, les femmes ont toujours travaillé, mais leur entrée massive sur le marché du travail peut être datée de la fin du XX^e siècle. La société s'est donc transformée sans se réorganiser : les femmes effectuent toujours 1h30 de travail domestique et de responsabilités familiales supplémentaires par rapport aux hommes. Si, sur les dix dernières années, elles font 1h de travail en moins par jour du fait des évolutions technologiques (courses, couture, ménage...), il y a maintenant un surinvestissement dans les responsabilités familiales, accentué par la crise. Les aspirations évoluent, les revendications d'égalité deviennent majoritaires, le champ du travail domestique devient un sujet de négociations au sein des couples, mais pourtant la découpe et la gestion du temps entre femmes et hommes restent problématique et sont source d'inégalités.

L'égalité entre les femmes et les hommes dans ce domaine, c'est-à-dire l'abolition de la division sexuée du travail, nécessiterait une réorganisation totale de la société, y compris dans les situations de travail. Elle ne passe pas uniquement par un changement des mentalités et nécessite de repenser la nature du travail ainsi que sa place dans la société, ouvrant des questions complexes. Ainsi, reconnaître le travail domestique comme un réel travail, c'est s'interroger sur la rémunération de ce travail, sur sa valeur, ou sur son partage. Pour que les femmes effectuent moins de travail domestique, il faut soit externaliser les tâches pour celles qui en ont les moyens, soit réduire le temps de travail drastiquement (32h ou 30h) pour que les hommes travaillent plus à la maison. La première solution pose un problème d'inégalités entre les femmes (développement des micro-crèches privées, des services à domicile onéreux), mais peut être résolue par un développement massif de nouveaux services publics (accompagnement de la personne de la naissance à la perte d'autonomie, ménage, service public de la dépendance, lingerie municipale, socialisation de tâches domestiques). La mise en place de ces politiques publiques doit être pensée dans leur globalité car

elle fait émerger de nouvelles questions : revendiquer des crèches ouvertes plus longtemps peut obliger des femmes à travailler très tard (les crèches d'entreprises incitent les patrons à faire rester les salariées au travail tardivement). Cette solution ne peut pas s'exonérer, en réalité, de la réduction du temps de travail, afin de prendre en compte les nouvelles formes de familles, de parentalités et l'éducation des enfants. En effet, le travail du dimanche, de nuit, la déstructuration du temps de travail pénalisent également les enfants et la vie de famille. Le thème de l'articulation des temps de vie émerge comme contenu de négociations pour les accords collectifs d'entreprise mais reste peu abordé. Par ailleurs, la coparentalité nécessiterait un allongement des congés maternité et paternité et donc une suppression du congé parental. Enfin, la réduction du temps de travail ne peut pourtant pas se suffire en elle-même car elle ne garantit pas pour autant que les hommes effectueront plus de travail domestique, elle doit s'accompagner d'une bataille idéologique.

À travers toutes ces analyses, nous voyons que les revendications et aspirations féministes révolutionnent l'ensemble de la société (transports, services publics, travail, famille, éducation...).

L'ÉDUCATION À L'ÉGALITÉ, DE LA CRÈCHE À L'UNIVERSITÉ

Les débats autour de l'égalité femmes-hommes à l'école sont encore très difficiles à mener. Le gouvernement précédent a reculé sur les ABCD de l'égalité, qui étaient pourtant uniquement une expérimentation donc non obligatoire. Aujourd'hui, rien n'est proposé pour réinstaurer ce type de politiques. Il semble que les réactionnaires de la Manif Pour Tous et de Sens Commun aient gagné un point en ce sens.

⁵⁶ "Genre, race, classe. Travailler en France et au Brésil", L'Harmattan, Paris, 2016.

⁵⁷ "Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaire" ouvrage publié à La Découverte en 2014.

Le discours de l'égalité n'est ainsi pas porté à l'école. Elle est conçue comme une forteresse qui se veut neutre, or la neutralité est toujours une prise de position en faveur des dominants. L'éducation à l'égalité filles/garçons devrait figurer dans les programmes scolaires, voire faire l'objet d'évaluations, et continuer tout au long de la vie, dans les formations professionnelles également. Le mot d'ordre *d'éducation non sexiste* a été, à tort, quelque peu délaissé dans les organisations militantes et doit être repris en main.

LES MOUVEMENTS FÉMINISTES

Des évolutions profondes sont en cours au sein des mouvements féministes. L'analyse en termes de classes sociales est souvent défaillante dans le mouvement féministe, traversé, comme tous les mouvements sociaux, par des stratégies individualistes ou de repliement thématique.

C'est la porte ouverte à des opérations de com qui veulent supplanter les politiques qui seraient hors sol. À l'Assemblée Nationale, nous avons pu voir dernièrement une plate-forme (make.org) et la Fondation Kering organiser une conférence pour « aider » les associations féministes et les mettre en lien. Alors que de plus en plus de citoyennes et de citoyens ont envie de s'engager, hors structures syndicales ou politiques, le but de ce type de plate-forme est d'opérer une marchandisation des missions des associations féministes : proposition de formations à distance, mise en place de tchats pour aider les femmes, utilisation de booking.com pour les abris d'urgence... Cette situation souligne le manque de politiques publiques, notamment pour aider les structures féministes. Acculées, face à des difficultés financières et des risques de licenciements de leurs permanentes, elles finissent par se prendre au jeu du mécénat des entreprises qui émerge. Ce *pink-washing* nourrit et justifie le désengagement financier de l'État, qui a des conséquences concrètes sur les vies des femmes. Alors que les dépôts de plainte concernant des violences sexistes et sexuelles ont augmenté entre septembre et décembre 2017 de 25 %, puis entre janvier et avril 2018 de 36 % selon le Procureur Molins, aucun moyen supplémentaire n'est donné à la justice pour les traiter. Ce manque de moyens dramatique questionne sur la manière dont les plaintes vont être traitées et sur l'allongement des délais. D'où l'importance de ne pas lâcher la pression.

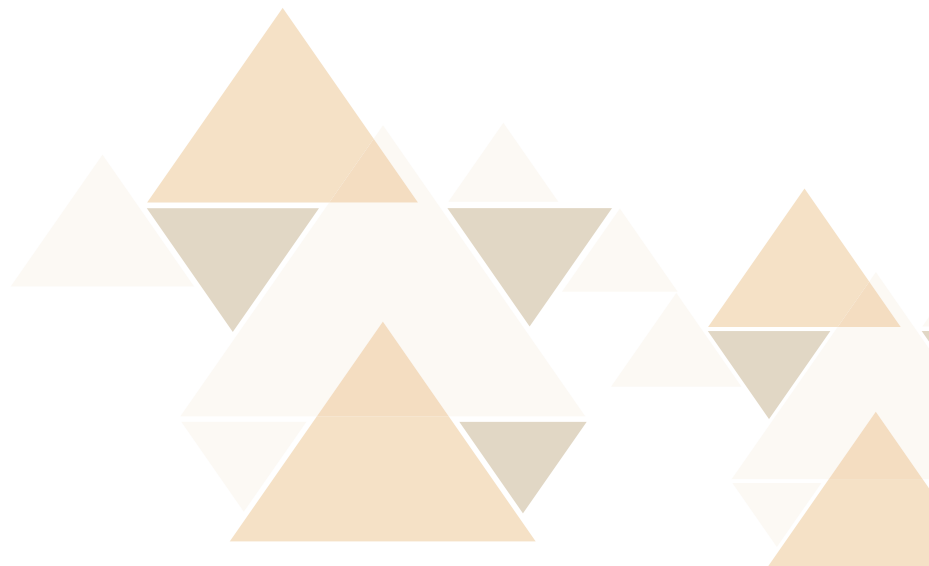
Nous sommes à un moment charnière, avec Metoo et BalanceTonporc, où les femmes quel que soit le milieu social ou l'âge, connaissent une exaspération maximale concernant les inégalités et les violences qu'elles vivent au quotidien. Elles ne tolèrent plus la culture du viol, les violences, leurs salaires inférieurs car toujours considérés comme salaires d'appoint ! Elles ne tolèrent plus que malgré un arsenal législatif conséquent, la réalité soit toute autre et que l'égalité reste à conquérir.

Cette période historique voit également naître de fortes contradictions pour les hommes. Si de plus en plus prennent conscience des conséquences néfastes de la masculinité toxique et rejoignent les rangs des féministes, d'autres rallient des groupes de masculinistes militants, parfois très violents, comme les *Incels*, appelant aux féminicides.

La situation est à appréhender dans sa complexité en mesurant bien le chemin parcouru et celui qui reste à faire.

Si les exigences féministes ont dépassé, fort heureusement, les groupes militants, les mouvements féministes historiques sont parfois vus comme ringards, à l'image du mouvement social et des partis politiques qui sont traités par certain.e.s comme appartenant au « vieux monde ». Les plus jeunes générations fonctionnent en réseaux, chacune crée sa propre association... Il y a peu de volonté de participer à l'émergence d'un mouvement collectif. Lors de la manifestation du 25 novembre dernier, ou du 8 mars pourtant axé sur les violences, il n'y a pas eu une vague importante de manifestant.e.s. Cette unité manque cruellement en France, alors qu'en Irlande sur le droit à l'IVG, au Chili contre les agressions sexuelles dans les universités, ou encore en Espagne avec les millions de manifestant.e.s lors de la journée internationale de luttes pour les droits des femmes, des mouvements forts émergent. Dans notre pays, la prise de conscience féministe est plus diffuse et il manque un combat fédérateur., ce qui rend difficile toutes nouvelles avancées.

Le gouvernement Macron surfe sur l'exaspération des femmes, faisant des promesses qu'il ne tient pas. Ainsi, le projet de loi contre les violences sexuelles et sexistes de Marlène Schiappa, annoncé comme LE projet du quinquennat en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, est très peu ambitieux : il n'y a rien sur les violences au travail, ou sur l'éducation



non sexiste à l'école par exemple. Bien plus, tel que voté en 1^{ère} lecture par l'Assemblée Nationale, il conforte la correctionnalisation du viol. En réalité, la France, pays de la **loi salique** (Règle successorale datant du XV^e siècle selon laquelle les femmes ne peuvent ni hériter ni transmettre la Couronne), continue de développer de grandes résistances avec notamment cette spécificité machiste historique, la « séduction à la française », comme on a pu le voir avec la tribune sur la « liberté d'être importunée ». Des propos qui, seraient considérés comme hors-la-loi, s'ils ne concernaient pas les femmes, sont acceptés, tandis que celles qui les dénoncent sont traitées de censeuses. Alors qu'aux États-Unis des producteurs, des hommes politiques ont été démis de leurs fonctions suite aux révélations de violences sexuelles, en France les hommes politiques qui sont dénoncés sont soutenus au plus haut niveau et ne subissent aucune sanction. **Une réelle implication et une prise de parole des hommes progressistes sur le sujet font cruellement défaut !**

Mais le mouvement féministe souffre également d'une double division, historique et mondiale, autour des questions du racisme et de la prostitution. Aujourd'hui, les oppositions ont atteint une telle force qu'elles poussent chaque partie à ne plus s'exprimer raisonnablement et à tenir des analyses binaires, préjudiciables à tout progrès. En réponse, les organisations les plus unitaires ne prennent pas réellement position et accolent systématiquement les mouvements

antiracistes ou LGBT+ à la lutte contre le patriarcat, sans réfléchir à leur lien ou imbrication, comme un tout homogène : « la lutte contre les discriminations ».

CONCLUSION

Les femmes subissent de plein fouet le capitalisme et le patriarcat, mais partout elles se dressent et sont actrices des mouvements de libération. Nous avons comme responsabilité première d'unir nos efforts pour contribuer à fédérer toutes ces énergies et à convaincre du bien-fondé de notre combat universel commun, celui d'ériger une société de liberté, d'égalité, de solidarité et de sororité. ★

- Texte collectif avec **Hélène Bidard** et
- **Laurence Cohen** (Responsables nationales du PCF aux Droits des femmes et au Féminisme), **Raphaëlle Manière** (Collectif Femmes Mixité de la CGT, Vice-Présidente de la délégation droits des femmes au CESE),
- **Suzy Rojzman** (Porte-parole du Collectif National Droits des Femmes),
- **Emmanuelle Boussard-Verrecchia** (Avocate au Bureau de Paris, spécialiste des discriminations et des actions de groupe, Syndicat des avocats de France),