

Égalité professionnelle et démocratie

Michèle Vianès, Présidente de Regards de Femmes

Article pour le livre blanc, volume 2 du CNFF Égalité professionnelle : Où en sommes-nous ?

Essayiste, parmi les essais de Michèle Vianès, on peut citer « Un voile sur la République », Stock, 2004, « Les 10 mots qui font la France », 2006, les articles « Simone de Beauvoir est vivante, je la rencontre tous les jours », in « L’empreinte Beauvoir », sous la direction de Liliane Lazar, 2010, « Louise Labbé, une étincelle féministe », 2011.

« S’il est indéniable que de nombreux progrès ont été accomplis, les constats chiffrés démontrent que l’objectif [de l’égalité professionnelle] est encore loin d’être atteint et même que des reculs ont pu être observés ponctuellement et peuvent encore se produire ! »

C’est ainsi que Marie-Jeanne Vidaillier, présidente d’honneur du CNFF, concluait les travaux de 2020 qui avait pour thème « Égalité professionnelle : Où en sommes-nous ? »

Aucun pays au monde n’a atteint l’égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes. Entre plancher de glu et plafond de verre, l’immense majorité des femmes n’atteint pas ses champs des possibles, bloquée par les effets délétères et l’emprise mentale du patriarcat politique, religieux et social.

Mais, les femmes, par leurs combats sur les représentations sociales et pour des politiques publiques visant l’égalité femmes-hommes ont obtenu des avancées notables, dans les sphères culturelles, économiques et politiques.

De nombreuses femmes ont « cassé les murs » du patriarcat et occupent les places qui leur reviennent, de manière légitime, crédible et visible.

1- Les droits humains universels concernent les femmes et les hommes

C’est sur l’indistinction des droits entre femmes et hommes que se fonde le caractère démocratique d’une société. Biologiquement, les deux formes que revêt l’espèce humaine ne sont ni assimilables, ni réductibles l’une à l’autre.

Dans une société démocratique, il convient de distinguer identité et statut. Si les femmes ont une identité biologique spécifique, qui ne saurait se confondre avec celle des hommes, et réciproquement, leurs droits doivent être les mêmes que ceux des hommes dans la construction d’une société fondée sur l’indistinction de ceux qui la composent.

Le *dèmos* est fait indistinctement d’hommes et de femmes. La démocratie se fonde donc, d’abord, sur la formulation de ces droits, et, par conséquent, sur l’égal accès des femmes et des hommes à tous les métiers et fonctions aussi bien dans la sphère professionnelle que dans la sphère familiale ou politique, en fonction d’aptitudes et goûts personnels.

Et non pour des qualités supposées naturelles : les discours entendus aujourd’hui selon lesquels le management par les femmes ce serait « bon pour le business » enferment à nouveau les femmes dans les rôles sexués traditionnels. C’est reprendre le raisonnement des philosophes grecs qui a construit l’infériorité des femmes. Toutes les tâches qui incombent aux femmes ne demanderaient aucun effort, elles seraient génétiquement programmées pour les faire : porter l’eau (les femmes y consacrent trois fois plus de temps que les hommes) ou soulever les malades dans leur lit seraient-elles des tâches si aisées ?

Si la présence de femmes dans les entreprises entraîne des résultats économiques positifs, c'est dû à leurs aptitudes personnelles, leur énergie, leur travail et pas simplement parce qu'elles sont nées femmes.

2- Les avancées des droits des femmes

L'égalité des droits entre les femmes et les hommes, en France, est garantie par la Constitution et se traduit en lois.

Je rappelle ici les principales lois obtenues et leur objet affirmant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Leur application fait l'objet d'autres communications.

La loi Roudy, 13 juillet 1983, inscrit dans le code du travail et dans le code pénal le principe de l'égalité dans tout le champ professionnel : recrutement, rémunération, promotion, formation.

Afin de constater et de quantifier les inégalités professionnelles, elle institue l'obligation pour les entreprises de produire un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes.

Elle introduit la notion d'égalité des chances, ce qui implique d'engager des actions spécifiques pour atteindre l'égalité réelle.

La loi Génisson, 9 mai 2001, encourage les mesures de rattrapage pour remédier aux inégalités constatées, oblige aux négociations sur l'égalité professionnelles au niveau de l'entreprise et au niveau des branches.

La loi Coppé-Zimmermann 27 janvier 2011 fixe des quotas de femmes dans les conseils d'administration.

La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (4 août 2014) et l'index d'égalité femmes-hommes (5 septembre 2018) traduisent concrètement l'objectif d'égalité.

3- La réaction masculiniste contre des droits des femmes au travail

Même si l'égalité réelle n'est pas encore atteinte, les masculinistes ne supportent pas l'idée d'autonomisation économique des femmes. Ils tentent d'entraver les avancées vers l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes.

Ils s'appuient sur deux courants qui semblent opposés : les intégrismes religieux et les idéologies transactivistes. Mais l'objectif est le même : renvoyer les femmes à la maison et réoccuper tous les espaces sociaux, en s'appuyant sur des revendications identitaires.

Du refus de partager un poste de travail avec une femme à celui d'être dirigé par une femme, le patriarcat avance, plus ou moins voilé.

Le patriarcat, revêtant un nouveau costume, utilise le respect des religions pour légitimer des revendications misogynes spécifiques, communautaristes. Comme ce serait au nom des religions, des femmes seront convaincues de revendiquer des accommodements spécifiques communautaristes.

Le patriarcat fait ainsi coup double. D'une part, en réclamant le port de signes religieux ostentatoires sexués, tel le voilement des filles et des femmes, il empêche les femmes d'avoir accès à des activités professionnelles génératrices d'autonomie financière et de rencontres sociales en dehors de la communauté. D'autre part il en rend responsable la République Française et son principe constitutionnel de laïcité.

La laïcité, l'ennemi à abattre ! La laïcité élève à la liberté de conscience et forme des citoyennes et citoyens aptes à comprendre le monde qui les entoure et à savoir dire non, notamment à l'oppression patriarcale.

Vouloir l'intégration dans le travail, être membre d'une entreprise suppose d'en adopter les règles. Exiger en même temps de ne rien abandonner de soi, de ses croyances intimes, confondre le lieu de travail avec un lieu de culte entraîne des conflits entre les convictions philosophiques ou croyances religieuses des personnels. Ce n'est pas dans la mission des entreprises de gérer les conflits métaphysiques.

La liberté des uns s'arrête où commence celle des autres et des restrictions aux libertés individuelles s'imposent pour vivre en commun, vivre en société, faire société. Que la société soit la Nation ou une entreprise ou une association. La liberté de croyance est une liberté fondamentale absolue, celle de manifester sa croyance ou ses convictions peut être restreinte en fonction du lieu d'exercice. En particulier elle doit se soustraire à l'impératif de bon fonctionnement de l'entreprise.

C'est pourquoi la loi travail du 8 août 2016 permet aux entreprises d'adopter des règlements intérieurs afin d'éviter ces conflits

« Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché. » (Article L 1321-2-1 du Code du Travail).

Depuis la loi de 2016, les entreprises doivent mentionner dans leur règlement intérieur les dispositions du code du travail relatives aux agissements sexistes au même titre que celles relatives aux harcèlements moral et sexuel. Les agissements sexistes sont dorénavant des sujets dont les employeurs doivent s'emparer, notamment en prévoyant des mesures de prévention au titre de leur obligation de santé et de sécurité. La notion d'agissement sexiste s'ajoute à celles d'harcèlement sexuel ou moral :

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » (Article L. 1142-2-1)

Les manifestations du sexisme au travail sont multiformes : montrer de l'hostilité envers une personne en raison de son sexe par une conduite verbale ou une posture corporelle, ne pas reconnaître les compétences d'un membre du personnel et l'humilier en raison de son sexe, etc.

Les répercussions sur la vie des salariées et salariés sont réelles, qu'il s'agisse de stress, démotivation, isolement. Elles nuisent au collectif de travail et perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Dans la sphère économique, comme dans toute sphère sociale ou politique, la laïcité est une force et un bouclier pour les femmes. Les attaques des extrémistes religieux, tel le « Collectif français contre l'islamophobie », sur la loi travail de 2016, notamment lors de l'audition de la France par le comité CEDAW en juillet de 2016, à l'ONU Genève, prouvent que l'autonomisation économique des femmes est insupportable pour tous les machocrates.

Alors que les lois font référence à l'égalité femmes hommes, une nouvelle forme d'attaque, insidieuse, se développe en France, venue du monde anglo-saxon.

Les principes de Jogjakarta rédigés par un groupe LGBTQI+ pour calquer, à l'attention des personnes homosexuelles et transsexuelles, les documents internationaux de droits humains ont pour objectif de faire reconnaître légalement d'autres sexes.

Ces principes n'ont jamais été négociés au niveau des institutions internationales ni discutés entre États ou dans les États. Surtout, ils n'ont jamais été délibérés par le peuple souverain. Mais de manière dissimulée, ils sont introduits dans les lois par des amendements confondant orientation sexuelle, légitime, et « identité de genre », notion nébuleuse.

L'essence même du mouvement est d'utiliser le langage des droits des femmes, de s'emparer des avancées des droits des femmes, de remplacer le mot femme par « identité de genre ». Cela aboutit à exclure les expressions « femmes et hommes », notamment dans les études statistiques établies pour montrer les inégalités subies par les femmes dans le domaine professionnel.

On le constate dans le monde de la culture. Les femmes ont agi pour l'éga-conditionnalité des femmes et des hommes dans l'attribution des fonds de la culture et des nominations dans les scènes nationales. Or aujourd'hui, la commission paritaire portant sur les données sexo-spécifiques a introduit la catégorie non-binaire. Aucune femme n'a été nommée dans la dernière liste des scènes nationales.

Vigilance !

La vigilance s'impose donc, encore et toujours, pour d'une part, rendre effective l'égalité femmes-hommes et d'autre part dénoncer les tentatives de régression des masculinistes qui imitant une femme, Pénélope, défont, en catimini, les avancées dans le domaine de l'égalité professionnelle.

La loi renforçant le respect des principes républicains est un instrument important. Dans le champ associatif, une association ou une fondation subventionnée doit signer un contrat d'engagement républicain, dans le champ professionnel, les organismes de droit privé chargés de l'exécution d'un service public doivent respecter la laïcité et la neutralité.

Les principes constitutionnels d'égalité femmes-hommes et de laïcité sont ainsi renforcés dans le domaine professionnel.