

Le 8 mars, journée des femmes : comment combattre le sexisme ?



Il y a 110 ans, le 28 février 1909, le Parti socialiste américain lance une « Journée internationale de la femme ». L'internationale des femmes socialistes, qui se tient à Copenhague, au Danemark, fixe un an plus tard au 8 mars la journée de référence pour les revendications des droits des femmes. Ce n'est qu'en 1977, que l'ONU (Organisation des Nations Unies) officialise cette date comme étant la « Journée internationale des femmes ». En France par exemple, nous célébrons depuis 1982 cette journée symbolique grâce à l'intervention de Madame Yvette Roudy, ministre des droits des femmes sous le mandat de François Mitterrand.

Nous pouvons ainsi nous demander :

1. Sur le plan juridique : quels textes de lois existent-ils pour lutter contre le sexisme ? Les femmes de couleur peuvent-elles dénoncer à la fois le racisme et le sexisme devant un tribunal ? Existe-il une telle « intersectionnalité » ?

2. Sur le plan économique : Existe-t-il une réelle égalité des chances salariales entre les hommes et les femmes ? L'accès des femmes aux postes à responsabilité est-il synonyme d'égalité ?

3. Sur le plan social : quelles sont les personnes ayant des propos sexistes ? Peut-on considérer un individu (femme ou homme) passif face à des situations de mise en danger d'une femme, comme complice du bourreau ?

Répondre à ce type de questions est un exercice délicat. Nous essayerons cependant d'en trouver les réponses avec l'appui de quatre tribunes publiées dans le journal Le Monde, les 2, 7 et 8 mars 2019, respectivement par Nicolas Truong ayant recueilli les propos de la docteure en philosophie Manon Garcia, l'économiste et directrice de recherche Cecilia Garcia-Peñalosa, la journaliste Cumba Kane restituant les propos de la juriste afro-américaine et actuelle enseignante en droit à l'université (en Californie et à Columbia) Kimberlé Crenshaw et enfin par la présidente de Janssen France (filiale du groupe pharmaceutique américain Johnson & Johnson) Emmanuelle Quilès.

Nous verrons dans un premier temps que d'après Madame Crenshaw, « la lutte contre le racisme doit inclure le combat contre le sexisme » (I). Dans un deuxième temps nous comparerons les points de vue d'Emmanuelle Quilès et de Cecilia Garcia-Peñalosa. L'une pense que l'équité salariale et la parité au travail est synonyme d'égalité alors que l'autre affirme que ce modèle peut avoir certaines limites, voir même aller dans le sens contraire qu'attendu initialement (II). Enfin, nous étudierons un scandale paru récemment : la ligue du LOL, Manon Garcia en analyse les faits, les acteurs et l'ampleur (III).

Kimberlé Crenshaw est la première personne à avoir employé le terme d'« intersectionnalité » dans un article publié en 1989, où elle faisait référence au sort des femmes noires, victimes de discrimination mais également de sexisme. Cependant ce concept est critiqué, notamment en France avec certains groupes se voulant comme « défenseurs de l'universalisme républicain » qui estiment que cette logique serait synonyme d'ouverture de la boîte de pandore, encouragerait d'avantage les revendications identitaires au risque d'effondrement de la société occidentale.

Nous ne serions comprendre ce terme sans le replacer dans son cadre historique, c'est-à-dire le moment où ce concept est né. La professeure explique qu'elle a fondée son argumentation sur l'histoire d'Emma DeGraffenreid, une femme noire qui en 1976, a attaqué en justice General Motors – un constructeur automobile américain – pour discrimination raciste mais également sexiste. Cette entreprise avait mis en place « une division du travail basée sur une ségrégation par la race et le sexe ».

« Si vous regardez uniquement ce que vivent les femmes blanches ou les hommes noirs, vous ne verrez pas ma souffrance » (Emma DeGraffenreid)

C'est ce que Madame DeGraffenreid a affirmé lors de son audience. Cette dernière a tout de même était déboutée car la loi ne lui permettait pas de plaider à la fois pour cause de discrimination et pour cause de racisme. Ce problème, bien qu'existant dans la vie de tous les jours, n'avait pas de nom, n'existait pas sur le plan juridique. Sans vouloir faire d'amalgame excessif, il faut reconnaître que ceux qui veulent « dénoncer » cette politique d'intersectionnalité (entre l'ethnie, le sexisme, la transphobie, la xénophobie par exemple) sont... des hétérosexuels, souvent des hommes blancs, comme l'explique Kimberlé Crenshaw.

De plus, sur le plan personnel, cette juriste a grandi dans un quartier blanc et elle a pu voir dès son enfance la manière dont sa couleur de peau noire influençait le comportement de ses camarades de classe par exemple dans la vie courante.

Il est important de rappeler que les femmes noires aux USA, doivent également faire face au sexisme au sein de leurs communautés. Par exemple, le chanteur noir R. Kelly est accusé depuis vingt ans d'agression sexuelle sur plus d'une dizaine de filles noires, parfois mineures. Certains Afro-américains y dénonçaient une « conspiration raciste ». La juriste y dénonce le phénomène de ce qu'« [elle] appelle la bible du « sauvons nos frères » ». La lutte contre le racisme doit donc inclure la lutte contre le sexisme quels que soient les acteurs (violences faites au sein d'une communauté ou non).

Tanisha Anderson. Michelle Cusseaux. India Kager.

A première vue, ces noms nous sont inconnus. Et pourtant, ces femmes font partie des dizaines de femmes victimes de violences policières. Quand nous pensons aux violences policières faites envers des noirs, nous avons souvent en tête des hommes noirs en train de se faire lyncher. Nombreuses sont également les femmes qui ont été (et qui le sont encore ?) victimes de violences policières. Des femmes lynchées enceintes, tuées dans leur salon sous les yeux de leurs enfants, d'autres ont été victimes de viols collectifs. Y a-t-il eu des condamnations, des poursuites judiciaires ? Non...

Rosa Parks, figure majeure de la lutte contre la ségrégation au côté de Martin Luther King, a d'abord milité pour les droits des femmes victimes de viol.

#Sayhername est un mouvement essayant de lutter contre cette invisibilisation en faisant ressortir au grand jour des histoires oubliées par une très grande majorité.

Il est nécessaire de rappeler que le mouvement Me Too a été lancé il y a dix ans par une femme noire s'appelant Tarana Burke afin de dénoncer les violences sexuelles à l'égard des filles noires. En effet, les activistes qui ne sont pas blanches sont bien présentes sur le terrain, mais n'ont pas de projecteurs médiatiques comme certaines.

« Si vous abusez de femmes qui ne sont ni blanches, ni célèbres, subirez-vous les mêmes conséquences qu'Harvey Weinstein ? » (Kimberlé Crenshaw)

Ainsi, nous avons vu dans une deuxième partie l'enjeu majeur de « l'intersectionnalité » revendiqué par Kimberlé Crenshaw ainsi que tout ce qui en découle. Dans un deuxième temps, nous débattons sur les concepts suivants : égalité salariale, égalité des chances face au travail, congés de maternité et de paternité...

D'un côté, la présidente de Janssen France pense que l'équité salariale joue un rôle majeur afin d'assurer l'égalité des sexes en entreprises, la performance économique. Emmanuelle Quilès appuie son argumentation sur diverses études. Cependant, bien que les femmes représentent la moitié de la planète, elles ne sont que 25% à occuper des postes de management, 5% des postes de PDG. De plus, seulement 12% de femmes siègent aux comités de direction dans les pays du G20.

La présidente du groupe pharmaceutique pense que d'après l'étude McKinsey Women Matter, on peut penser qu'une meilleure féminisation dans le domaine du travail ne peut être que bénéfique (en permettant de générer plusieurs milliards de dollars supplémentaires d'ici 2025).

De plus, plusieurs penseurs masculins ont déjà par le passé insufflé l'idée d'égalité entre les hommes et les femmes. On peut penser à Condorcet (mathématicien, économiste, philosophe et homme politique français) se faisant l'avocat de « l'admission des femmes au droit de la cité », dont ses premiers écrits de militant pour cette cause sont publiés à partir de 1787 ou bien à John Stuart Mill (économiste, philosophe et logicien) dans son livre De l'assujettissement des femmes publié en 1869 dévoilant un plaidoyer en faveur d'une égalité totale.

L'accessibilité des femmes aux postes de responsabilité n'est possible que s'il y a une réelle remise en question des stéréotypes culturels comme la vision du leadership masculin, la conception de « l'homme-chef » et « gagne-pain principal », l'homme à la fois au sommet et au centre de l'attention...

D'un autre côté, l'économiste Cecilia Garcia-Peñalosa trouve que cette mise en place de quotas ou autres contraintes visant à avoir une parité peut avoir certaines limites, voire même aller dans le sens opposé qu'espéré initialement. Tout d'abord, elle estime que la part la « plus facile » (obtenir le droit de vote, égalité hommes-femmes devant la loi, être libre de son corps...) a été réalisée. Ce qui reste à faire est plus difficile : faire en sorte qu'il existe une réelle égalité des chances par la mise en place notamment de mesures institutionnelles « qui compensent le poids du vécu, l'impact de la discrimination implicite, et les contraintes de la maternité. Ou pas. ».

Il existe de nombreux succès à travers le monde. Parmi eux, on peut citer celui des grands orchestres américains dans les années 1970. Les femmes ne comptaient que 12% des musiciens, ils ont donc mis en place des auditions à l'aveugle afin de ne pas juger une personne selon son sexe, son apparence mais selon ses compétences musicales. Aujourd'hui il existe un grand nombre d'orchestres qui utilisent ce concept. Les résultats se font vite savoir en termes de recrutement puisque certaines de ces formations ont atteint les 35% de femmes musiciennes.

Cependant, ce type d'expérience peut être contre-productif. Une étude s'est focalisée sur les concours dans le système judiciaire en Espagne et inspectant la probabilité de réussite de 150 000 candidat.e.s entre 1987 et 2005. D'après les résultats de cette étude, un jury plus féminisé réduit le taux de réussite des candidates « car les femmes qui y siègent semblent être plus exigeantes avec les candidates qu'avec les candidats ».

De plus, nombreuses sont les professions qualifiées qui sont caractérisées par une période d'essais avant une titularisation ou une promotion. Or, une période probatoire peut coïncider avec le moment de la maternité, quand les femmes s'occupent de leurs enfants (ce qui est bien légitime). Des mesures ont été prises dans certaines universités américaines en 2001 par exemple. Ces universités ont mis en place « un système qui octroie une année supplémentaire par enfant [...] accordée aux femmes et aux hommes ». Or, cette politique s'est avérée aller à contre-courant puisque le taux de titularisation des femmes a diminué de 22% alors que celui des hommes a augmenté de 19% !

« La probabilité qu'une femme succède au poste de maire est plus faible que pour une femme d'être élue à la suite d'un homme »

Cela est dû aux préjugés, stéréotypes culturels malheureusement bien ancrés dans la société. Prenons un exemple concret : une mauvaise gestion d'une mairie. Si le maire est un homme, alors on attribuera son échec à sa personnalité, son parti politique par exemple. En revanche, s'il s'agit d'une mairesse, sa mauvaise gestion administrative sera principalement liée à sa condition de femme. Les stéréotypes sont donc plus marqués quand les femmes sont au pouvoir. Une vigilance s'impose.

Dans un deuxième temps, nous avons donc vu les différentes solutions qui peuvent être mises en place économiquement pour lutter contre le sexisme. Cependant il faut rester vigilant sur certains points et analyser une situation sur le temps long pour voir si un système mis en place est bénéfique ou non. Dans un dernier temps, nous essaierons de mieux comprendre ce que représente la Ligue du LOL, ses répercussions et ses acteurs et quelles solutions apporter grâce à la philosophe féministe Manon Garcia.

Manon Garcia étudie les ressorts du consentement des femmes à la domination masculine à travers son ouvrage On ne naît pas soumise, on le devient, publié en 2018 et réhabilite « la puissance conceptuelle » de la réflexion du travail pionnier de Simone de Beauvoir. Selon la philosophe, les femmes ne seraient donc pas soumises par nature et se pose des questions pour essayer de comprendre « pourquoi certaines femmes sont-elles parfois complaisantes à l'égard de la « liberté d'importuner » » par exemple.

Ce qui est en jeu dans cette ligue, c'est notamment le fait que des hommes blancs hétérosexuels veulent se sentir appartenir à une sorte d' « élite » en utilisant « l'humour sexiste, raciste et grossophobe ».

« Certaines femmes choisissent de ne pas résister à la domination masculine, d'être du côté des dominants, dans l'espoir d'échapper elles-mêmes au harcèlement ».

Des travaux universitaires montrent qu'on a bien trop souvent tendance à considérer, que le bourreau, le sexiste, c'est l'autre. Par exemple, sur le plan théorique, Vincent Glad a écrit de nombreux articles sur le cyber harcèlement. Alors qu'en pratique, il est le fondateur de la Ligue du LOL. Bien que le mouvement Me Too ait contribué à une prise de conscience sociale, le sexisme est toujours présent dans notre société.

Le terme de soumission fait référence à toute forme d'attitude face à la domination n'étant pas une résistance active. Certaines femmes ont participé de près (participation active à ce harcèlement) ou de loin (en restant passive) à ce mouvement. On voit bien ici qu'il s'agit d'un groupe de femmes qui choisit de ne pas résister à la « domination masculine ». Un des mécanismes clés de la domination est de faire naître un sentiment de complicité chez les dominés, par peur ou par espoir d'être un peu épargné.

La question est : comment les femmes ciblées peuvent-elles lutter contre le sexisme ? A travers la loi d'une part. Nadia Daam a par exemple obtenu que deux de ces cyber-harceleurs soient condamnés. Mais, la parole de certaines femmes, « en particulier « racisées », a tendance à être moins écoutée et moins prise au sérieux que la parole des hommes blancs dans des positions de pouvoir ».

Le harcèlement peut durer dans le temps. Les journalistes Thomas Messias et Licile Bellan ont été harcelés pendant près de dix ans. Chaque tweet pris séparément peut sembler anodin mais c'est la multiplicité de ces derniers qui est synonyme d'harcèlement. Cependant, les conséquences restent plus difficiles à prouver.

Il est dans cette affaire question de sexisme mais également d'homophobie, de racisme...

En conclusion, nous pouvons affirmer que le sexisme est toujours présent dans notre société et il est nécessaire de faire un réel travail collectif afin de changer les stéréotypes culturels. Des mesures institutionnelles doivent également être prises et devront être jugées sur le long terme (pour éviter tout effet inattendu comme l'expliquait l'économiste Cecilia Garcia-Peñalosa).

Récemment, la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a présenté un nouveau système qui permettra de lutter contre les inégalités salariales femmes-hommes dans les entreprises. Il s'agit d'un Index noté sur 100 points qui se calculera à partir de 4 à 5 indicateurs, comme l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ou encore l'écart des augmentations individuelles, en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise.

Flore DELBOSC (TS4), le 19 avril 2019