

Sud éducation

le journal des syndicats et de la fédération *Sud* éducation

numéro 83 – octobre 2020



**Lutter contre le sexisme
dans l'Éducation nationale :
ressources et analyses**

Union
syndicale
Solidaires

Si elle a connu dans les 20^e et 21^e siècles des avancées significatives quant aux droits et au statut des femmes, notre société est toujours porteuse d'inégalités et de discriminations à l'encontre des femmes et des personnes LGBTQI. Syndicat de lutte et de transformation sociale, SUD éducation veut être de tous les combats qui se jouent au sein de l'école contre les discriminations et inégalités découlant du système de domination patriarcale et hétérosexiste, traduites par les stéréotypes de genre. Ces combats concernent tous les acteurs et toutes les actrices des écoles et établissements.

Comme ailleurs, les discriminations sont effectives dans notre champ professionnel. Dans l'Éducation nationale, à ancienneté égale, le salaire des femmes progresse moins vite que celui des hommes. Cet écart de salaire se répercute au moment de la retraite. Par ailleurs, le métier est largement féminisé mais la hiérarchisation patriarcale se reproduit : les postes de direction sont largement masculins (à plus de 75%), et plus on avance dans le système scolaire vers des postes plus valorisés socialement, moins il y a de femmes (elles sont 83% chez les PE, mais seulement 35% à l'université). De plus, comme sur tout lieu de travail, l'Éducation nationale n'échappe pas aux problématiques de harcèlement à

l'encontre de tous les personnels féminins (enseignantes, agentes, AED...). Enfin, les personnels reçoivent peu de formation sur les questions de genre et sur les moyens de mettre en œuvre des pédagogies ou des pratiques de travail antisexistes et anti-LGBTQIphobes. La domination patriarcale n'est pas la seule forme de domination qui pèse sur les individu-e-s : capitalisme et division de la société en classes sociales, racisme et discriminations/stigmatisations, traditionalisme et obscurantisme, viennent confluer avec patriarcat et hiérarchisation hétérosexiste. Il est nécessaire de penser ces formes de domination comme articulées les unes aux autres. Cette imbrication doit influencer sur nos stratégies de lutte et sur notre vigilance militante pour que le féminisme ne soit pas instrumentalisé, notamment au service d'argumentaires xénophobes qui détourneraient ou confisqueraient sa lutte, qui oeuvre pour l'émancipation de toutes et tous.

SOMMAIRE

- Précarisation des femmes et inégalités salariales p. 3
- Violences sexuelles et sexistes au travail p.5
- Le 8 mars, journée internationale de lutte des femmes p. 7
- Sexisme et manuels scolaires p. 9
- L'écriture inclusive p. 11
- Mixité/non mixité, quels outils de lutte p. 13
- Des outils pour aller plus loin p. 15

Fédération des syndicats
SUD éducation :
31 rue de la Grange aux Belles,
75010 Paris
Téléphone : 01 58 39 30 12
e-mail : fede@sudeducation.org

JOIGNEZ / REJOIGNEZ -NOUS

Prenez contact avec votre syndicat local
ou avec la fédération sur notre site :

www.sudeducation.org



Encart jeté en aléatoire
pour certains destinataires
Journal trimestriel réalisé par
la fédération des syndicats
SUD éducation

Numéro de CPPAP
0423 S 06443
délivré le 04/04/18
jusqu'au 30/04/23
Prix > 1,5 €
Abonnement > 10 €
Directrice de la publication :
A. Champeau
Imprimerie :
Çavaprint, Argenteuil
Dépôt légal en cours

Précarisation des femmes et inégalités salariales

Le gouvernement avait annoncé vouloir faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une grande cause du quinquennat. Comme pour le reste, Macron et son gouvernement commencent sans jamais passer aux actes. Pire, en continuant sa politique de régressions sociales, la casse des services publics et la ruine du système de protection sociale, le gouvernement, comme les précédents, organise l'aggravation de la précarité des femmes. Cela a de graves conséquences notamment dans l'Éducation nationale qui est un des deux ministères les plus féminisés avec 72% de femmes. Les professeur-e-s des écoles sont 83% de femmes.

Assez d'inégalités salariales

Les travailleuses de l'Éducation nationale subissent le sexisme de l'institution dans l'évolution de leur carrière. Dans la Fonction publique, 23% des femmes fonctionnaires sont à temps partiel, contre 6% des hommes. Cela a des conséquences sur la rémunération et sur l'avancement.

Quelques chiffres soulignent les inégalités de salaires :

- Pour la retraite, au 31 décembre 2018, le montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct pour les femmes était de 2 063

euros et de 2 449 euros pour les hommes ;

- En 2017, le salaire net mensuel moyen dans la Fonction publique d'état est de 2 408 euros pour les femmes et de 2 785 euros pour les hommes.

Les salaires et calcul de pension

La contre-réforme des retraites, dont le projet n'est pas abandonné mais seulement reporté, creusera encore plus les inégalités.

Le projet de contre-réforme repose sur un changement majeur : le calcul de la pension sur l'intégralité de la carrière au lieu des 6 derniers mois pour le public et des 25 meilleures années pour le privé actuellement. Cela imposerait un taux de remplacement inférieur à 60% sur le salaire moyen de l'intégralité de la carrière ; c'est très inférieur aux 75% du der-

nier traitement dans la Fonction publique ou des 25 meilleures années dans le privé. Ce changement de calculs a pour effets principaux de diminuer globalement les pensions et de pénaliser les carrières heurtées. C'est en particulier le cas des femmes, conduites à arrêter momentanément de travailler ou à se mettre à temps partiel pour assumer l'éducation des enfants.

Le gouvernement a pour projet d'ajouter un prétendu âge d'équilibre fixé initialement à 64 ans, amené à reculer encore pour les générations suivantes (jusqu'à 66 ans pour la génération 1987). Il faudra donc travailler encore plus tard pour ne pas subir de décote.

La division sexuelle du travail dans l'Éducation nationale

La sociologue Danièle Kergoat la définit comme la forme de



division du travail social découlant des rapports sociaux entre les sexes : « elle a pour caractéristiques l'assignation prioritaire des hommes à la sphère productive et des femmes à la sphère reproductive ainsi que, simultanément, la captation par les hommes des fonctions à forte valeur ajoutée (politiques, religieuses, militaires, etc...) ».

Elle a des conséquences concrètes sur les personnels féminins en ce qui concerne les disparités d'avancement, de salaires, d'affectations, de souffrance au travail, et de précarité.

Ainsi, les personnels d'encadrement sont, proportionnellement, majoritairement des hommes. Le personnel de direction de l'administration centrale du ministère de l'Éducation nationale comprend 52 % de femmes.

Plus le public auquel on s'adresse est jeune plus la profession est féminisée. Ainsi 83% des enseignant-e-s du primaire sont des femmes alors qu'elles ne sont que le tiers des effectifs des enseignant-e-s à l'université. Or le salaire des enseignant-e-s du supérieur est en moyenne plus élevé.

Les femmes toujours en première ligne face aux crises

Dès la fin du confinement du printemps 2020, les agent-e-s d'entretien ou administratif-ve-s, les AED et les AESH, qui sont le plus souvent des femmes, ont dû et doivent encore parfois faire face à des pressions hiérarchiques tentant de les obliger à venir sur leur lieu de travail même lorsqu'elles sont exposées à un risque de contamination évident. En effet, quand les équipements de protection (gel, gants, masques) manquent, elles doivent tout de même assurer leurs missions qui peuvent les mettre en situation très précaires face au virus.

De plus, les femmes doivent faire tenir de multiples journées en une. Ainsi, elles effectuent

la majorité du travail domestique pour lequel elles ne perçoivent bien sûr aucune rémunération. Elles ont dû et doivent encore gérer la vie quotidienne du foyer. Selon une étude de l'Insee effectuée en 2012, les femmes font 72 % des tâches ménagères et prodiguent 65 % des tâches parentales hors période de confinement. Ces pourcentages ont augmenté dans la situation de crise comme l'a prouvé l'enquête commandée par le Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations sur "l'impact du confinement sur les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de répartition des tâches au sein des foyers". Cela a exposé les femmes à une forte augmentation de la charge mentale. Les femmes sont aussi les principales pourvoyeuses d'aide aux personnes âgées qui leur sont proches. Or, on sait que cette catégorie de population est particulièrement vulnérable à la Covid-19.

L'égalité professionnelle : Qu'est-ce qu'on attend ?

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique prévoit l'élaboration d'un plan obligatoire qui devrait être effectif en décembre 2020. L'employeur doit mettre en place des mesures concrètes pour résorber les écarts de salaires entre femmes et hommes, notamment en travaillant sur "l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle". Or en l'absence d'un service public de la petite enfance efficace, c'est trop souvent aux femmes qu'incombe la responsabilité de prendre un congé parental ou de travailler à temps partiel. Cet état de fait a bien sûr de lourds effets sur la rémunération. Pour l'instant aucune mesure n'a été prise pour mettre en oeuvre ce projet.

Violences sexuelles et sexistes au travail



Aucune mesure n'a été mise en place ni pour prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail ni pour accompagner les victimes. Chaque jour, en France, des femmes sont victimes de violences psychologiques, verbales, économiques, médicales, physiques ou sexuelles. Tous les deux jours, une femme est assassinée par son conjoint ou ex-conjoint : 146 féminicides en 2019 (en augmentation par rapport à 2018 où l'on avait recensé 121 féminicides). Aujourd'hui dans l'Éducation nationale, on peut harceler ou agresser sexuellement en toute impunité. Pourtant la circulaire du 9 mars 2018, qui prévoit la protection des victimes de violences sexistes et/ou sexuelles dans la Fonction publique, existe. Elle dégage trois axes : la prévention, le traitement des violences et enfin les sanctions

pour leurs auteurs (il s'agit de façon écrasante d'hommes qui sont incriminés). Cette circulaire n'est pas appliquée : les collègues qui ont dénoncé les violences subies n'ont bénéficié ni de protection ni d'accompagnement convenables. Pourtant

l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des agent-e-s sur leurs lieux de travail ! **SUD éducation revendique l'application de cette circulaire.**

Violences sexistes et sexuelles : des chiffres inquiétants !

Les violences à l'encontre des femmes ne se bornent pas à la sphère privée comme le montre le Défenseur des droits : 1 femme sur 5 affirme avoir vécu des situations de violences au travail et seulement 5 % des femmes portent plainte pour dénoncer des violences qui ont lieu dans la sphère professionnelle. Ces violences qui comprennent les insultes, les discriminations, le harcèlement, les menaces, le chantage, mais aussi les agressions physiques

et sexuelles, doivent cesser. Parmi les victimes de ces violences, les femmes célibataires, bissexuelles, lesbiennes et trans sont plus exposées au harcèlement. Dans le cadre du travail, les ouvrières et les salariées précaires et dans une moindre mesure les professions intermédiaires subissent une pression sexuelle plus intense que celle des autres catégories sociales.

La circulaire du 9 mars 2018 prévoit un accompagnement pour les victimes de violence, or il n'a jamais lieu. Une victime qui demande la protection fonctionnelle après avoir déposé plainte pour viol à l'encontre d'un agresseur, doit attendre un mois pour obtenir une simple réponse de l'employeur. De même, quand des collègues dénoncent du harcèlement sexuel, l'employeur préfère leur proposer de changer d'établissement.

L'Éducation nationale se cache derrière l'inaction de la justice en matière de lutte contre les violences sexuelles pour ne pas agir. Pourtant 16 % des femmes subissent des viols ou des tentatives de viol. 93 000 femmes ont été violées en 2017, parmi elles seules 10 % ont porté plainte et seulement 10 % de ces plaintes ont abouti en Cour d'assises. Une part importante des plaintes pour viols ne sont pas instruites aux as-

sises comme les autres crimes mais en correctionnelle comme un simple délit.

La circulaire du 9 mars 2018 rappelle aussi que « L'obligation de protection des agents s'impose à tout employeur public ». Ainsi, les agent-e-s des collèges et lycées relevant des collectivités territoriales doivent aussi pouvoir bénéficier d'un accompagnement et de protection.

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique s'appuie notamment sur cette circulaire pour « renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ». Cependant, aucune mesure concrète n'est prise pour faire de ce projet une réalité. Par exemple, la mise en place des cellules d'écoute psychologique pour les victimes n'est pas effective. L'employeur avait pourtant affirmé qu'il y en aurait dans toutes les académies.

Harcèlement sexuel : comment le repérer ?

Le harcèlement sexuel peut se manifester par des propos ou gestes à connotation sexuelle, par une attitude particulièrement insistante malgré des refus répétés ou encore par des propositions de nature sexuelle. Deux types de harcèlement sexuel sont distingués : celui qui repose sur la répétition d'actes de harcèlement et celui qui résulte de la commission d'un seul acte.

SUD éducation revendique l'application de la circulaire du 9 mars 2018 qui prévoit :

- **une campagne de prévention des violences sexistes et sexuelles dans la Fonction publique** : des formations pour tous les personnels notamment pour les représentant-e-s du personnel, ainsi que pour les personnels d'encadrement qui ont tendance à oublier leurs obligations.
- **des dispositifs d'information, de communication et de sensibilisation auprès de l'ensemble des personnels** avec la diffusion d'un numéro vert, le rappel de la loi, l'organisation de réunions de sensibilisation.
- **la définition et la mise en œuvre d'un dispositif de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles** : ce dispositif est aujourd'hui inexistant ! Les signalements des personnels restent sans réponse de l'administration.
- **la protection et l'accompagnement des victimes** : l'employeur a la responsabilité de protéger les personnels : « une fois informée des agissements répréhensibles, l'administration doit mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles l'agent victime est exposé, même lorsqu'aucune procédure judiciaire n'est enclenchée ». Elle

peut prendre une « mesure interne de changement d'affectation voire suspension de la personne présumée agresseur dans l'attente du conseil de discipline ». *Circulaire du 9 mars 2018.*

- **de sanctionner les auteurs des violences** : aujourd'hui, bien souvent l'administration se contente de déplacer soit la victime soit l'auteur des violences ou attribue une sanction parmi les plus basses aux auteurs de violences sexistes ou sexuelles. Pourtant la circulaire indique que « les employeurs se doivent d'être exemplaires dans la sanction des violences sexuelles et sexistes ». « Les actes constitutifs de violences sexuelles ou sexistes doivent être sanctionnés par le biais de la procédure disciplinaire et/ou par le juge pénal. Ils peuvent également donner lieu à une indemnisation par le juge civil. Les procédures disciplinaires, administratives et pénales sont indépendantes les unes des autres. ». *Circulaire du 9 mars 2018.*



Le 8 mars : une journée internationale de lutte des femmes

En 1910, une centaine de femmes de dix-sept pays différents se rassemblent à Copenhague pour la deuxième conférence des femmes socialistes. Ces militantes appartiennent à l'Internationale socialiste des Femmes, organisation sœur de l'Internationale socialiste. Clara Zetkin y propose une motion

tière. De la même manière, les femmes sont exploitées au-delà des délimitations nationales, la lutte contre le sexisme est internationale. Les objectifs de cette journée de lutte sont l'obtention du droit de vote, du droit de travailler librement, le combat contre les violences sexistes au travail. Plus généralement,

Une histoire de grève de travailleuses qui a contribué à déclencher une révolution

En effet, au début de l'année 1917, les ouvrières et les ouvriers de Petrograd, notamment, se mettent en grève pour dénoncer la guerre et la pénurie de pain. Le 23 février (8



soulignant la nécessité d'une « journée internationale des femmes » qui est votée à l'unanimité. Ce moment de lutte est réfléchi comme international, car ces militantes, en tant que socialistes, insistent sur la nécessaire solidarité de classe pour gagner contre le capitalisme et l'impérialisme. La classe ne connaît pas de fron-

les revendications portent sur l'égalité économique, juridique et politique des femmes.

Il n'y a pas de date précise proposée au départ. Le 8 mars est choisi après la révolution russe.

Le 8 mars (du calendrier moderne), des ouvrières en grève manifestent pour leurs droits, pour des conditions de travail et de vies décentes. Les ouvriers des industries leur emboîtent le pas, les grèves se généralisent. Les travailleuses et les travailleurs s'arment alors pour affronter la police et l'armée. Elles et ils gagnent contre le Tsar et

mettent à bas son régime autoritaire.

Un moment de lutte contre la récupération du combat pour les droits des femmes par les institutions capitalistes et de l'État

Les mouvements féministes de la deuxième vague (qui débutent dans les années 1960) investissent alors la date du 8 mars. En 1975, le Mouvement de Libération des Femmes (MLF) s'en sert notamment pour manifester contre l'Année internationale de la femme organisée par l'ONU.

L'oppression spécifique des femmes se trouve au croisement de l'exploitation capitaliste subie par tous les travailleurs et toutes les travailleuses et l'exploitation sexiste qui résulte d'inégalités sociales liées aux genres. Elle se trouve aussi à l'intersectionnalité du racisme et des discriminations subies par les personnes LGBTQI.

Les syndicats vecteurs de progrès social se sont saisis et se saisissent encore du 8 mars pour lutter contre le sexisme.

Un moment de lutte pour l'émancipation des femmes et pour la destruction du patriarcat

La grève du travail salarié est un moyen pour les femmes de montrer qu'elles ne sont pas dupes et que l'égalité professionnelle est encore à conquérir. La lutte féministe a pour objectif de renverser toutes les structures de domination.

La lutte féministe est inter-

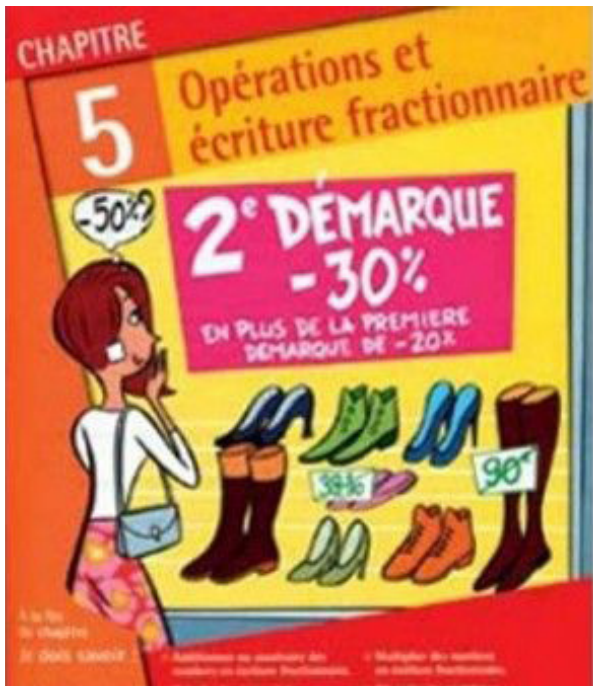
sectionnelle : la libération des femmes doit se faire au profit de toutes, et pas seulement au profit de quelques-unes et au détriment d'autres.

La grève du travail domestique et des soins aux personnes dépendantes est une manière de mettre en évidence le fait que ce sont les femmes qui font majoritairement ces tâches largement invisibilisées, méprisées et naturalisées.

C'est aux femmes elles-mêmes de récupérer leur dignité mise à mal par les injustices, les violences et le mépris qu'elles subissent en manifestant. Le 8 mars est une journée de combat pour l'émancipation des femmes et leur visibilité.



Sexisme et manuels scolaires



Outils de travail quotidien pour les élèves et les enseignants, les manuels scolaires sont bien souvent les vecteurs de représentations stéréotypées et sexistes. Ils contribuent par là à perpétuer un ordre patriarcal synonyme de discriminations.

Le Centre Hubertine Auclert a produit de nombreuses études analysant les représentations sexuées dans les manuels d'histoire, de français, de mathématiques. Ces études permettent de mieux comprendre les biais sexistes de nombre de manuels.

Une sous-représentation des femmes

Les femmes sont très peu

présentes dans les manuels. Seulement 3,2 % des biographies des manuels d'histoire sont consacrées à des femmes. Minorées comme actrices de l'histoire, elles sont aussi minorées comme autrices de documents-sources : près de 96 % des documents présentés dans les manuels scolaires d'histoire ont pour auteur un homme !

Le constat dans d'autres disciplines est tout aussi édifiant : les autrices proposées à l'étude dans les manuels de français ne représentent que 5 % de l'ensemble ! Cette sous-représentation concerne tous les domaines : scientifique, artistique, politique. Dans les manuels d'EMC, on trouve seulement 15 % de femmes dans le domaine relevant de la politique.

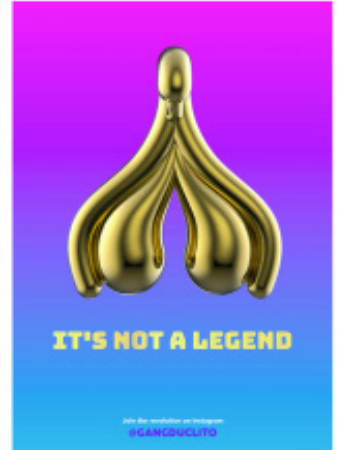
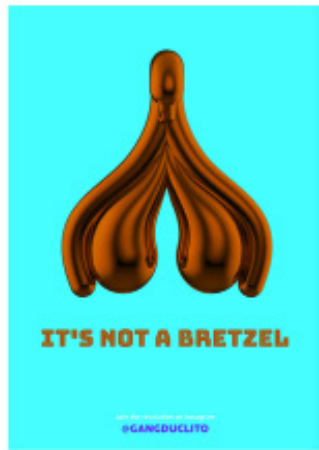
Le clitoris absent des manuels de SVT

Depuis 2011, les manuels de SVT ont introduit la notion de genre et initié ainsi une prise en compte du construit social dans la formation des identités sexuées. Si on peut se réjouir de cette avancée, on peut en-

core relever des aspects problématiques dans les manuels de SVT.

Ainsi, certains manuels ne daignent pas mentionner/représenter le clitoris, et à la rentrée 2017, seul un manuel sur huit le représente correctement, à savoir comme un organe de dix centimètres, qui ne se limite pas à sa partie externe. Cela n'est pas sans conséquence quant à la méconnaissance des jeunes filles de leur propre corps et du plaisir sexuel féminin.

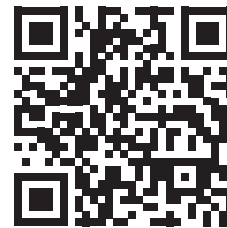
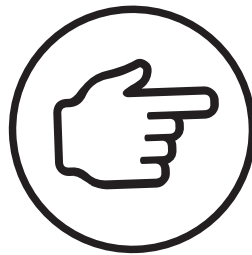
De plus ces manuels de SVT invisibilisent le plus souvent les variations intersexes (qui ne correspondent pas aux définitions binaires type des corps masculins ou féminins) en présentant les sexes biologiques masculin/féminin comme binaires, bien délimités et en miroir... alors que les travaux scientifiques récents, comme ceux d'Anne Fausto-Sterling, montrent qu'il est plus pertinent de dépasser une vision binaire et de parler de *continuum* des sexes, tant les facteurs qui définissent le sexe biologique (génitaux, gonadiques ou chromosomiques) peuvent varier et se combiner différemment. Par ailleurs, quand les variations intersexes sont évoquées, elles le sont sous l'angle pathologique, comme des «malformations» ou des «dysfonctionnements».



Ressources antisexistes alternatives

Sur internet, le site du Centre Hubertine Auclert fournit de nombreux outils, de même que les sites Genrimages (outils d'analyse d'image), Matilda (courtes vidéos) ou le site du Centre Simone de Beauvoir.

ADHÉRER



AGIR COLLECTIVEMENT
SE DÉFENDRE

GAGNER
DE NOUVEAUX DROITS

S'INFORMER

RIPOSTER

ADHÉRER

LUTTER

WWW.SUDEDUCATION.ORG

comme c'était le cas en latin. C'est au XVII^e siècle que cette règle du « masculin qui l'emporte sur le féminin » s'est imposée car les grammairiens étaient des hommes qui ont érigé le masculin en genre plus noble en se justifiant par des arguments patriarcaux et essentialisants : « Le masculin est réputé plus noble que le féminin à cause de la supériorité du mâle sur la femelle » (Beauzée, *Grammaire générale...* 1767). La volonté de domination patriarcale se reflète dans la normalisation et l'évolution de la langue. De plus, au cours des siècles, se généralise l'utilisation du masculin à valeur générique comme « Homme » au singulier ou au pluriel pour désigner tous les êtres humains... mais dans les faits, cette règle conduit à invisibiliser le féminin et à placer le masculin au centre de toutes nos projections mentales. On note également une absence de féminisation des noms de métiers qui n'existent qu'au masculin, y compris dans les manuels scolaires (« un savant », « un humaniste »...). Et

répéter cette formule grammaticale, « le masculin l'emporte sur le féminin » aux enfants à partir de 7 ans induit des représentations mentales qui conduisent à accepter la domination masculine, et une partition binaire des genres. Cette maxime patriarcale, devenue règle grammaticale, doit être mise au ban de l'école.

Par l'enseignement de la langue et la grammaire, le féminin est relégué à une position subalterne.

De la nécessité de voir le langage comme une manifestation sexiste parmi d'autres

L'emploi de la langue est une manifestation parmi d'autres du sexisme. Différence de salaire, inégale répartition des tâches ménagères, publicités sexistes, discrimination à l'emploi, harcèlement de rue, agressions sexuelles, harcèlement sexuel sur le lieu de travail, violences conjugales, injonctions vestimentaires, viols et langage sexiste font partie d'un même système. Il ne faut

pas minimiser le combat de la langue et il faut attaquer le sexisme sous plusieurs angles. Ainsi l'écriture et la grammaire inclusives remettent aussi en question la position inégalitaire des femmes dans la société. L'écriture inclusive permet aussi, par des formes écrites qui englobent en une seule formule masculin et féminin, de sortir d'une langue binaire soit masculine soit féminine, et inclure par là toutes les personnes qui ne se reconnaissent pas dans cette partition binaire. Il est nécessaire de chercher un langage non sexiste pour tenter de réduire les inégalités ou violences faites aux femmes, et à tout-e-s les personnes qui ne se reconnaissent pas dans la partition binaire des genres. C'est au sein de l'école que beaucoup de choses se jouent, c'est par l'éducation des plus jeunes que le système sexiste pourra être modifié. C'est une lutte idéologique qu'il faut mener, et le langage est aussi un enjeu de cette lutte.



Mixité / Non mixité, quels outils de lutte ?

Quelques rappels

La pratique de la non-mixité fait partie intégrante de l'histoire du mouvement féministe.

Son utilité et sa raison d'être ont été notamment explicitées par la génération fondatrice du Mouvement de Libération des Femmes, Christine Delphy en tête, notamment dans son texte *Nos amis et nous*, écrit en 1977 et publié aujourd'hui dans *L'ennemi principal*. Hors du champ féministe, elle a aussi été revendiquée par d'autres mouvements d'émancipation collective, comme par exemple aux Etats-Unis le mouvement pour les droits civiques mené par les Afro-Américain-e-s.

Non mixité ET mixité choisies

Tant que subsisteront toutes les formes d'oppression (patriarcale, raciste, LGBTQI-phobe), la non-mixité apparaîtra comme un outil utile. Mais si elle constitue la voie de l'émancipation, elle n'en est pas son horizon. Sa pratique, nécessaire, est aussi indissociable d'une convergence des luttes synonyme de mixité choisie.

De l'importance d'une non mixité choisie

Un constat : notre époque est

celle de la non-mixité subie et de la mixité sans égalité.

- Le système patriarcal exclut les femmes de la société politique, économique ou médiatique (malgré une mixité apparente) tant au niveau national qu'international (gouvernement, hauts cadres administratifs, ONU, OCDE...) ou exclut les femmes des postes décisionnels dans des associations, clubs de sport ou autres ;
- Au sein des familles, il n'y a pas d'égalité femme-homme (violences conjugales, inégalité dans la prise en charge des tâches ménagères et de l'éducation des enfants) ;
- La parité numérique (50 % d'hommes/50 % de femmes) est un leurre car certaines professions sont beaucoup plus féminisées que d'autres ;
- La mixité à l'école, certes obligatoire depuis 1975, est censée offrir la même éducation à toutes et tous, mais telle qu'elle est pratiquée, elle reproduit les conditionnements sexués existants dans la société.

La non-mixité choisie permet aux femmes de se libérer

C'est aux femmes qui subissent de s'auto-émanciper car ce ne sont pas les hommes qui, ayant une position de dominants, vont lâcher de leur pouvoir, ce n'est pas à eux de dire comment

les femmes doivent s'émanciper. Les femmes choisissent la non-mixité car :

Elle libère la parole, la sécurise, permet une sorte d'empowerment (aux personnes opprimées de parler, de prendre l'espace, de parler mieux, de parler sans se faire sans cesse couper la parole, de se comprendre, mieux qu'en présence de personnes dominantes).

Elle permet aux femmes une prise de conscience de leur statut de dominées, en échangeant, elle voit les multiples facettes de l'oppression patriarcale.

La non-mixité est une stratégie de résistance politique à des dominations structurelles telles que le racisme ou le sexisme.

C'est un moyen de signifier aux hommes qu'ils doivent prendre conscience de leur place de dominants.

Investir des temps de non-mixité choisie est ainsi la base de toute lutte d'émancipation.

La mixité choisie (ou plus exactement : la possibilité de choisir – ou pas – la mixité) constitue un objectif pour les dominé-e-s, le chemin qui y mène passe nécessairement par des moments de non-mixité choisie.

- La mixité dans notre société est vue comme un progrès so-

cial mais elle n'attaque pas le patriarcat, elle n'est pas synonyme d'égalité : les stéréotypes de genre et les comportements sexistes ont la vie dure. L'égalité entre femmes et hommes par contre est un principe inaltérable.

- La mixité doit être un atout pour la convergence de toutes les luttes d'émancipation. Mais dans cette convergence, les alié-e-s ne doivent pas se substituer au groupe opprimé pour fixer modalités d'action et revendications. La mixité dans son sens large (mixité entre les sexes, mixité racisé-e-s-blanc-he-s), est indispensable au fonctionnement de notre société, et elle est de toute façon inhérente à chaque lutte.

Et ailleurs aujourd'hui ? L'expérience des femmes Kurdes de Kobanê

La stratégie du mouvement des femmes consiste à la fois à promouvoir l'organisation non-mixte des femmes à tous les niveaux, et à assurer parallèlement une participation égalitaire dans les structures mixtes.

En 2014, le Rojava déclarait

son autonomie. Les femmes de Kobanê participaient à la mise en place d'un système d'égalité de genre inédit avec pour principes la co-présidence à tous les niveaux décisionnels et les assemblées autonomes de femmes au sein de chaque instance politique.

Lorsque le quota -40 % de femmes- n'est pas respecté, alors l'assemblée est annulée, ou alors les femmes ne sont pas tenues de respecter les décisions qui en découlent. Vu que les femmes s'organisent en non-mixité pour discuter et prendre les décisions qui les concernent, lorsque l'on applique ce quota au sein des organisations mixtes, il s'agit en fait de personnes porte-parole du mouvement des femmes.

Voici les principales structures du mouvement des Femmes Libres du Bakur dont nous avons connaissance :

- les Académies de Femmes, ces lieux où elles se retrouvent pour apprendre ensemble, dans une démarche proche de l'éducation populaire, en partant des expériences et connaissances de chacune, et où l'alphabétisation et la formation politique sont la base ;

- les coopératives permettent aux femmes d'accéder à un revenu et viser l'indépendance économique ; souvent il s'agit de se mettre ensemble pour produire et vendre l'artisanat qu'elles fabriquaient déjà chez elles sans avoir d'accès à la vente ;

- JINHA, une agence de presse composée exclusivement de femmes a été créée le 8 mars 2012 pour contrecarrer les articles extrêmement misogynes écrits dans la presse officielle ;

- les conseils de rues, de villages et de quartiers ont leurs propres structures en non-mixité. Elles traitent des sujets qui les concernent, mettent en place des commissions pour amener des solutions aux problèmes qu'elles soulèvent, puis ces espaces sont le premier repli pour les femmes victimes de violences ;

- de nombreuses associations de femmes, indépendantes des autorités étatiques, ont vu le jour. Une de leurs activités principales est de venir en soutien aux femmes victimes de violence conjugale. Pour cela, plusieurs refuges dans les principales villes accueillent ces femmes.

Le « mansplaining » ou la « mecspliation »

C'est quoi ?

- * De l'anglais, « man » (homme) et « explaining » (qui explique). Ne désigne pas seulement un homme qui explique. Des hommes parviennent tous les jours à expliquer des choses sans insulter en quoi que ce soit celles/ceux qui les écoutent.

- * C'est quand un homme dit à une femme comment faire quelque chose qu'elle sait déjà faire, ou pourquoi elle a tort à propos de quelque chose quand elle a en fait raison, ou lui parle de « faits » divers et inexacts à propos d'un sujet qu'elle maîtrise mieux que lui. Cet homme-là fait du mansplaining. C'est donc quand un homme explique quelque chose à une femme d'une manière condescendante et paternaliste, manière d'expliquer qui sous-entend que cette dernière est ignorante sur le sujet évoqué. Mélange de privilège structurel et d'ignorance conduisant à des explications condescendantes, inexactes, délivrées avec la conviction inébranlable qu'il a raison, consciemment ou non parce qu'il est un « homme » dans la conversation, en niant ou invalidant les expériences vécues par les femmes, tout simplement non vécues par lui.

DES RESSOURCES UTILES POUR ALLER PLUS LOIN

• Sources et bibliographie :

KERGOAT, D. *Le rapport social de sexe. De la reproduction des rapports sociaux à leur subversion*. 2001

Ministère de l'Éducation Nationale. *Repères et références statistiques*, Chapitre 8, Les personnels. 2020. <https://www.education.gouv.fr/repere-et-references-statistiques-2020-1316>

Harris Interactive. *L'impact du confinement sur les inégalités femmes-hommes*. 2020 (enquête commandée par le Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes) https://harris-interactive.fr/opinion_polls/limpact-du-confinement-sur-les-inegalites-femmes-hommes/
Service Checknews. *Combien y a-t-il de viols chaque année ? Combien de plaintes ? Combien de condamnations ?* *Libération*. 2019.

https://www.liberation.fr/checknews/2019/02/08/combien-y-a-t-il-de-viols-chaque-annee-combien-de-plaintes-combien-de-condamnations_1708081

Ifop pour le Défenseur des droits. *Enquête sur le harcèlement sexuel au tra-*

vail. 2014. https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20140301_harcèlement_sexuel_synthese_ifop_0.pdf

• Des textes de lois et autres textes juridiques

La loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles modifie ou complète certaines dispositions pénales existantes (prescription, infractions sexuelles sur mineurs, harcèlement sexistes et sexuel de groupe ...), crée de nouvelles infractions (outrage sexiste, captation d'images intimes, administration de substances) et renforce la prise en compte des violences via la formation de divers professionnels, l'extension de compétences ou dans l'élaboration d'outils de planification.

La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel instaure une nouvelle définition plus large et plus précise du harcèlement sexuel conforme au droit européen et assortie de sanctions plus lourdes. Elle harmonise ainsi les dispositions législatives relatives au har-

cèlement sexuel applicables au plan civil et au plan pénal. Elle élargit la protection contre les discriminations et renforce l'obligation de prévention qui incombe à l'employeur.

• Des outils pour aller plus loin

Le site de l'AVFT (association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail) Notamment sa boîte à outils. <https://www.avft.org/>
Les conseils sur le site du CFCV (collectif féministe contre le viol) <https://cfcv.asso.fr/>

Le Guide de Solidaires *Agir syndicalement contre violences sexistes et sexuelles au travail* en ligne et en pdf ici : <https://solidaires.org/Guide-Solidaires-Agir-syndicalement-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles>

Le centre Hubertine Auclert pour des ressources pédagogiques <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/>



Solidaires
éducation
Sud

Fédération SUD éducation
31 rue de la Grange aux Belles
75010 Paris



www.sudeducation.org

éducation
Sud
Union
syndicale
Solidaires