**Mirly**

**Service protestant**

**dans le monde**

**du travail**

**28 ème rencontre annuelle de la MIRLY**

**28 et 29 Janvier 2017**

***Femmes , quelle vie professionnelle aujourd’hui ?***

***Apports spécifiques, plafond de verre, discriminations, évolutions, freins …***

Le travail féminin se diffuse dans tous les secteurs d’activités…

Quelles évolutions dans les entreprises, les organisations ?

Quelles influences sur les personnels ?

Quels apports pour la société ?

**Les interventions :**

* Philippe SARNIN, professeur de psychologie du travail et des organisations, Université Lumière Lyon-2 : Les organisations du travail et les femmes
* Séverine LE LOARNE, Ecole de management Grenoble, chaire «Femmes & renouveau économique» : Le sens du travail chez les femmes
* Nadia BOUATIL, consultante en RH, confession musulmane : Discriminations au travail liées au sexe, aux origines, à la religion
* Catherine HERANNEY, directrice du Centre d’information sur les droits de femmes et de la famille du Rhône : Les métiers ont-ils un sexe ? Travail et vie familiale
* Pascale CROZON, députée, membre de la Délégation à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l’Assemblée Nationale : Egalité des chances entre les hommes et les femmes ?
* Corinne LANOIR, pasteur, bibliste , doyenne de la faculté protestante de théologie de Paris. : Prendre du recul, à partir des synthèses théologiques, éthiques ou historiques

**Les organisations du travail et les femmes**

Philippe SARNIN, professeur de psychologie du travail et des organisations,

Laboratoire GRePS de l’Université Lumière Lyon-2,

Plusieurs doctorants travaillent sur la féminisation des métiers au GRePS.

A La Poste, on voit que les factrices ont plus de problèmes de santé que les hommes.

A l’INSA, les filles vont plus que les garçons en biologie et moins en informatique qui propose des carrières plus rémunérées.

Il est clair que les emplois masculins sont plus orientés production, les emplois féminins services. Leurs travaux sont moins visibles et moins valorisés. Ce principe de répartition se retrouve à peu près partout dans le monde. Le travail domestique n’est pas reconnu, encore moins valorisé.

Bien qu’elles soient plus diplômées que les hommes, elles ne sont que 36% dans les professions d’encadrement.

Le temps partiel est principalement féminin (80%). Une demande de temps partiel le mercredi pour un homme est signe de démotivation.

Les femmes sont souvent confinées dans les services à la personne, dans les activités répétitives qui demandent habileté, patience, finesse des gestes, avec des postes plus parcellisés, des temps de cycle plus courts. Autant de qualités considérées comme « naturelles ».

Les salaires moyens sont plus faibles de 27% en moyenne, de19 % en comparant les temps pleins, de 10 % à poste et ancienneté égales.

La multiplicité des rôles domestiques et professionnels, la limitation progressive des évolutions de carrière, les effets des stéréotypes expliquent que le niveau de stress est plus important.

Les femmes sont plus exposées aux risques psychosociaux et ont plus de problèmes de santé mentale que les hommes. Elles ont plus de troubles musculo- squelettiques (TMS). Globalement l’espérance de vie en bonne santé des femmes est moindre que celle des hommes qui pourtant meurent plus tôt.

Ainsi parle-t-on du stress d’in-tranquillité des femmes dans les crèches : les bébés sont imprévisibles et ne laissent pas de pause, les parents sont vite inquiets et agressifs : la tension est permanente.

L’exemple du service courrier à La Poste :

* Les femmes ont 30 % de plus d’absentéisme. C’est un cumul des effets. Un métier assez sportif. Une voiture s’arrête 300 fois par jour, autant d’ouvertures et de fermetures de portes, d’entrées et de sorties du véhicule.
* Les matériels sont prévus pour des hommes et pas assez réglables : vélos, hauteurs des casiers...
* Le choix des tournées se fait à l’ancienneté : les femmes, plus récemment arrivées, ont les tournées les plus difficiles.
* Le travail est sur 6 jours, le matin. Il complique la gestion des enfants.
* Les collectifs de travail sont faibles car limités à l’heure du tri qui est un moment d’activité intense.

La reconnaissance par le chef ou par la profession, le sens du beau geste peuvent transformer la difficulté en plaisir.

Inversement, s’il n’y en n’a pas, les gens composent des stratégies de défense collectives pour aider les individus à ne pas faire face seuls.

* Les hommes partent souvent sur une stratégie qui encourage les conduites insolites, dangereuses : refus des protections individuelles ou collectives, interdiction de la peur et des réflexes de protection qu’elle apporte. la valorisation se fait par le courage, la force, l’adresse.
* Les femmes ont plus de métiers solitaires. Dans les métiers collectifs, elles ne nient pas les difficultés, leurs peurs. Elles sont dans l’auto dérision plus que dans la dérision du faible. Elles ont plus de compassion, moins de refus de la souffrance. Elles se plaignent plus. Elles admettent parfois « être bête » quand l’organisation est absurde plutôt que de la critiquer.

Finalement, les hommes ont plus de cancers et de suicides, les femmes plus de tentatives de suicides, de troubles musculo squelettiques (TMS) et d’arrêt cardio vasculaires (AVC), d’anxiétés et de dépressions..

*Conclusion :*

La mise en évidence des différences entre hommes et femmes est facile. L’amélioration des conditions de travail qu’elle permet profite à tous.

Attention, promouvoir l’égalité de travail pour les femmes ne consiste pas seulement à leur permettre d’accéder à des postes conçus pour les hommes. Il faut modifier les organisations du travail dans le même temps.

**Le sens du travail chez les femmes**

Séverine LE LOARNE, Ecole de management Grenoble, responsable du département Management, technologie et stratégie, titulaire de la chaire «Femmes & renouveau économique».

Cette chaire porte sur le travail sur les femmes qui ont un travail actif avec une latitude décisionnelle importante, au moins en théorie, et des exigences au travail fortes. Ce sont des femmes dirigeantes d’associations ou d’entreprises, des entrepreneurs, des créatrices d’activité.

Si ce titre fait bien, combien de femmes arrivent en parlant et glissent leur CV pour avoir un poste en CDI ! Nombreuses sont celles qui ne vivent pas de cette activité.

30 % des entreprises créées le sont par des femmes, peu tiennent plus de 5 ans. Le revenu moyen est de 2000 €/mois.

Derrière l’opposition homme femme, il y a les classes sociales, l’éducation, l’expérience professionnelle. La variable femme n’est pas le critère majeur. Imaginons des hommes en famille décomposée avec des enfants à charge !

La situation de la femme au travail n’est pas mauvaise en France par rapport aux autres pays : elle est meilleure qu’en Espagne et au Royaume Uni.

La femme dirigeante fait toujours plus de 60 % des tâches ménagères, moins que ne dit son conjoint qui déclare n’en faire que 20%.

On dit que les femmes prennent moins de risques que les hommes. Elles ne travaillent pas dans les mêmes secteurs : on ne détecte pas de différence quand on prend des situations similaires. Les hommes déclarent plus de risques qu’ils n’en prennent réellement.

Les équipes de direction mixtes prennent plus de décisions innovantes que les équipes exclusivement masculines ou féminines.

Une étude sur 1000 entreprises montre que les dirigeants peuvent tout déléguer sauf les gros contrats et la stratégie. A l’exception de la commercialisation, les dirigeantes ne délèguent pas de secteurs entiers. Elles donnent pour raison qu’elles aiment cela et que cela les détend de changer de domaine.

L’étude montre que plusieurs dimensions sont à l’oeuvre :

La femme met un lien plus affectif à l’entreprise. C’est souvent un acte de création. Elles font peu de reprises sauf pour raisons familiales. Elles participent moins aux réseaux professionnels et ont une vision plus court termiste.

Une expérience à Grenoble EM a réparti les élèves en quatre groupes : des groupes masculins, féminins et mixtes avec majorité masculine ou féminine. Ils devaient proposer des idées innovantes, les trier ensemble puis présenter les meilleures idées à un jury externe. Ainsi était reconstituée la vie d’une grande entreprise où le dirigeant n’a pas accès à toutes les idées mais seulement à celles qui avaient été sélectionnées par des collaborateurs.

Les idées des groupes masculins ne sont pas retenues car pas assez sérieuse, celles des groupes féminins sont jugées trop scolaires. Sont retenues les idées de garçons issus de groupes mixtes à majorité féminine et qui sont présentées aux jurys par une fille. Une image peut être de l’intérêt de la mixité mais aussi de la ségrégation qui a cour dans les entreprises.

**Discriminations au travail liées au sexe, aux origines, à la religion**

Nadia BOUATIL, mère au foyer, consultante en RH, de confession musulmane

Donner la parole à une femme voilée n’est pas courant : Merci à mes frères et sœurs chrétiennes pour ces échanges dans une ambiance détendue.

Les discriminations faites aux femmes se superposent à celles issues de la religion, sans perdre de vue les autres discriminations liées à l’âge, la condition sociale…

Le Bureau International de Travail a montré que 8 fois sur 10 une française était préférée à une arabe. L’institut Montaigne a publié une étude montrant qu’une chrétienne avait un entretien pour 5 CV envoyés, une musulmane en avait besoin de 20. Le caractère confessionnel était présent dans le cv par des études en écoles confessionnelles. Cette discrimination est 6 fois plus forte que celle que vivent les noirs aux Etats Unis.

Après une bonne scolarité et un DESS d’ingénieur, j’ai travaillé pendant 6 ans comme consultante RH. J’enlevais mon voile et étais bien coiffée. Sur le terrain j’ai vite évolué vers des fonctions de Chef de Projet mais on a jamais voulu reconnaître cette réalité sur le papier. Donc j’occupais cette fonction mais tout en ayant la classification de consultante junior. J’avais donc des écarts de salaire énorme avec des personnes occupant les même fonctions que moi. J’avais des renvois fréquents à mon origine. Ce type de renvois a conduit certaines femmes à se voir demander de changer de nom. Pendant ces six ans, j’ai été la seule maghrébine embauchée. J’ai quitté l’entreprise et remis mon foulard.

Mon cas n’est pas isolé : la discrimination continue après l’embauche.

Il existe des entreprises vertueuses mais elles sont minoritaires.

Le foulard est facilement accepté pour des postes de service subalterne. Là il ne gêne pas. Au-dessus, c’est un obstacle.

Dans le Coran, il n’y a aucune limite à la place de la femme dans la société. Il y a la tradition de la reine de Sabah. L’épouse du prophète Mahomet, Khadija, était une femme d’affaire qui avait des hommes sous sa responsabilité. Sa deuxième épouse Aïcha était considérée comme une sage.

Dans l’âge d’or de l’empire, on compte 8000 femmes qui ont eu des rôles importants dans tous les domaines. Elles ont été théologiennes, universitaires, inventrices.

Si les femmes en France ne peuvent pas travailler, ce n’est pas à cause de l’Islam, ce n’est pas à cause des lois françaises. La seule limitation donnée à la religion en France est le trouble à l’ordre public. C’est donc l’instrumentalisation des textes qui est en cause. Nos lois sont bonnes.

Mais trois quarts des français ont une vision négative de l’Islam, les mentalités n’acceptent pas certaines catégories de personnes. Les terroristes qui s’en réclament y sont pour quelque chose. La loi de 2004 qui interdit le foulard dans les espaces publics a ajouté à la confusion. Le racisme est illégal et amoral. Mais le racisme anti musulman serait patriotique face à un Islam rampant.

Pour les victimes, cela conduit à un repli sur soi, à une fuite des cerveaux vers des pays plus accueillants et la création de clivages.

Nous vivons dans un formidable pays. Je le critique pour le rendre meilleur. C’est ce que pensent la plupart des musulmans. Je participe d’un courant féministe qui sort du courant principal et milite pour le droit de chacune de décider ou de refuser toute forme d’oppression et d’enfermement.

Construisons des divergences solidaires. Faisons front aux dérives racistes et sexistes tout en acceptant les spécificités de chacune.

**Les métiers ont-ils un sexe ? Travail et vie familiale**

Catherine HERANNEY, directrice du Centre d’information sur les droits de femmes et de la famille du Rhône (CIDFF Rhône)

C’est un réseau national qui existe depuis les années 70. Fondés à l’initiative de l’Etat, les CIDFF sont des associations loi 1901 qui remplissent une mission d’intérêt général confiée par les pouvoirs publiques depuis plus de 40 ans dont l’objectif est de favoriser l’autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes et de promouvoir l’égalité entre les femmes et les hommes.

L’Etat finance la moitié, l’autre moitié vient de quelques prestations et de 104 lignes de subvention issues des collectivités locales.

Le CIDFF Rhône a 42 salariés pour 34 Equivalents Temps Plein.

Il a donné en 2016 18 900 informations à 11 000 visiteuses.

Il a accompagné 1477 femmes dont 150 à la suite de violences. 95 % ont des enfants et 80 % sont seules ou en cours de séparation.

Les métiers les plus féminins :

99 % des esthéticiennes

98 % des aides ménagères, des institutrices en maternelles

97 % des aides familiales et des secrétaires…

On retrouve ces chiffres dans l’observatoire sur l’égalité homme femme

<http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/reperes-statistiques/>

En moyenne, les femmes passent 3 h 15 aux tâches domestiques contre 1 h 05 pour les hommes. Mais les activités sont différentes : lessive d’un côté, jardinage de l’autre.

A même poste et temps de travail, le salaire des femmes est inférieur de 10 % à celui des hommes.

Du fait des salaires plus faibles, des postes différents et des temps de travail réduits, la pension d’une femme n’est que de 68% de celle d’un homme.

Les orientations scolaires sont différentes. Si les lycées professionnels sont à 50% féminins, les filles vont en coiffure et pas en mécanique.

Comment élargir les choix professionnels des femmes, leur permettre de diversifier les métiers auxquels elles peuvent accéder selon leurs potentialités, intérêts et aptitudes en ne se limitant pas aux secteurs traditionnellement féminins, ni aux caractéristiques d'un emploi secondaire (adapté géographiquement et temporellement  à des contraintes familiales prioritaires).

* Selon la loi, femmes et hommes peuvent accéder à tous les métiers. Mais en réalité 50,6 % des emplois occupés par les femmes sont aujourd’hui concentrés dans 12 familles de métiers sur les 87 existantes, essentiellement les métiers de service.
* 51 % des femmes sortent diplômées du supérieur, contre 31 % des garçons. D’ailleurs, lorsqu’elles intègrent un secteur dit masculin, comme le bâtiment, elles y entrent plus souvent à des postes d’agent de maîtrise ou de cadre qu'à des postes d’ouvrière.
* Les filles manquent de modèles de réussite pour se projeter dans certains métiers. Dès la maternelle, à travers les livres et les jeux, les esprits sont formatés ! De plus, l'accessibilité au monde passe aussi par le langage. Or, quand tout est écrit au masculin, comment une fille peut-elle se projeter dans l'avenir ?
* D'ailleurs, il est à noter que la plupart des femmes qui s’orientent vers un métier traditionnellement masculin sont issues de familles où les enfants sont tous des filles, ou dont le père exerce déjà le métier

**Le concept de genre**

C’est une erreur de ramener le concept genre à la femme. Le concept de genre (traduction de l’anglais gender) est un concept politique et mobilisateur. Ce terme apparaît pour la première fois en 1972, mais il fut diffusé dans les années 80.

Le genre renvoie à la relation entre homme et femme, en s’adressant au rôle masculin et féminin tel que c’est socialement construit. Le concept genre est intéressant dans la mesure où il nous permet de faire la différence entre l’identité biologique (le sexe) et l’identité socio-culturelle (genre) de l’être humain. Le fait d’être du sexe masculin ou du sexe féminin est immuable. Le sexe ne change pas.

Mais les fonctions ou les rôles que nous avons dans notre société dépendent de la manière dont chaque société conçoit ce que c’est un homme ou ce que c’est une femme. Ce qui varie suivant le temps et l’espace ou le milieu dans lequel on vit. Le genre évolue et change.

L’approche de "genre" étudie les rôles, statuts, stéréotypes attribués à chaque sexe. Ces rapports sociaux entre femmes et hommes varient selon les sociétés et les époques, mais ils restent en grande majorité fondés sur des inégalités au détriment des femmes dans tous les domaines et notamment en matière de pouvoir politique et économique. Le "genre" ou "sexe social" est à la fois un concept sociologique, un objectif en matière de respect des droits humains et une méthodologie pour des actions plus efficaces, ainsi pour promouvoir un mode développement durable.

**Le concept d’égalité**

« Etre égal ne signifie pas être identique ». L’égalité dont il est question concerne l’égale répartition des tâches, rôles et responsabilités dans la société. L’égalité des droits fondamentaux des humains. Il s’agit également de l’équité au sens d’une juste redistribution des responsabilités, rôles et un accès équitable aux ressources. Tandis que l’identité (ou la ressemblance) est un concept ontologique.

Pour être pertinente, la démarche de genre doit être fondée sur des résultats collectés sur le terrain afin d’éviter des a priori et des conclusions hâtives. Le principe est de sortir de ce cliché où il faut absolument mettre en opposition homme et femme. Le genre, ce n’est pas la femme seule, ni l’homme seul. Le genre, c’est l’homme et la femme et leurs relations dans la société.

La démarche genre ne vise pas à renverser les rôles, mais à rétablir l’équilibre. L’approche genre permet de mettre fin aux rapports d’inégalité. A cause des différences dans les rôles sociaux, les hommes et les femmes ont des besoins pratiques et des besoins stratégiques différents. Une étude basée sur le genre, dans tous les domaines d’une société donnée, permet de voir comment se présente la situation des hommes et des femmes de façon globale.

Voir la publicité Allways Courir comme une fille

<http://www.bing.com/videos/search?q=allways+courir+comme+une+fille&view=detail&mid=D26EA0623D86A43A3ACDD26EA0623D86A43A3ACD&FORM=VIRE>

**Le travail du CIDFF**

Le CIDFF travaille

* Avec les jeunes filles et garçons et les adultes en milieu scolaire ou auprès des missions locales ou lieu de l’information jeunesse.
* Auprès des demandeur-se-s d’emploi pour qu’elles ne limitent pas leurs recherches aux seuls métiers du service à la personne.
* Auprès des parents pour garantir une éducation non stéréotypée.

La manière de faire est variée : quizz, expositions, théâtre forum, photo-langage, arbre du genre, vidéos, ateliers, discussions.

Les contenus montrent les résultats des études de genre, le poids des traditions, donnent des modèles, utilisent des témoignages.

Articuler sa vie personnelle avec sa vie professionnelle signifie pouvoir trouver un équilibre entre ces deux vies, que l’on soit homme ou femme. Il y a nécessité que chacun des acteurs concernés par cette problématique agissent, à savoir l’Etat, les entreprises et bien entendu, chaque individu :

* L’Etat : le dernier texte de loi date d’août 2015. On peut dire que la législation française est maintenant complète.
* Les entreprises : L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle constitue, avec l'intérêt du travail et l'ambiance de travail, les trois ingrédients les plus essentiels pour générer de la satisfaction professionnelle. C’est un levier de performance
* Les individus: La parentalité est une question. La place des pères et des mères doit être bien assumée dans la société. un couple sur deux se sépare. Majoritairement, ce sont les femmes qui ont la garde des enfants. Et les pères s‘éloignent assez rapidement.

**Egalité des chances entre les hommes et les femmes ?**

Pascale CROZON, députée, membre de la Délégation à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l’Assemblée Nationale

Merci à Catherine Herannay d’avoir montré que la théorie du genre n’existait pas. C’est une idée fausse de la propagande d’extrême droite. J’ai subi nombre de demandes à l’Assemblée de la part des députés d’extrême droite sur ce thème.

Je suis députée depuis 2007 et je ne me représenterai pas. Il faut que la loi du non cumul soit appliquée et je souhaite qu’elle soit étendue au nombre de mandats successifs et élargir ce principes au-delà des seuls parlementaires.

Je suis à la Délégation au droit des femmes à l’Assemblée Nationale. Ces droits sont définis par l’article 6 des droits de l’homme. Pourtant il a fallu attendre 1948 pour obtenir le droit de vote, 1965 pour avoir le droit d’ouvrir un compte en banque… Aujourd’hui, la loi est bien complète. L’essentiel du combat féministe consiste maintenant à la mettre dans les mœurs, à faire en sorte que la loi soit la même pour tous.

Il n’y a pas de réponse miracle : l’égalité des droits conduit à la reproduction du passé. La Délégation relit tous les projets de loi pour vérifier les écarts à l’égalité, à signaler les difficultés de son application et on fait des propositions pour corriger ses effets potentiellement négatifs.

Nous avons ainsi fait 30 propositions à la loi travail de Macron.

La parité en politique avance lentement. 45 % des élus sur scrutins de liste sont des femmes. Elles sont 40 % dans les conseils municipaux, 50 % dans les conseils régionaux et départementaux. Elles ne représentent que 16 % des maires, 17 % des présidents de département et 10 % des présidents de région. Le plafond de verre est encore bien présent. Les hommes se réservent les présidences, les finances et l’urbanisme et renvoient les femmes à l’action sociale et à l’éducation.

L’égalité réelle se jouera dans les têtes, par la preuve de la réussite de femmes à tous les postes. Mais souvent elles diffèrent par l’idée qu’elles remplissent un service plus qu’elles ne font carrière. En moyenne les femmes restent moins longtemps élues que les hommes.

Aujourd’hui, une remarque sexiste ou un bruit de poule est sanctionné financièrement par le bureau de l’Assemblée.

**Débat autour des témoignages**

Les discriminations sont plus liées au sexe ou à la religion ? N’y a t-il pas un risque de mise dans le moule en s’accrochant partout à l’égalité numérique ?

*Nadia Bouatil* : L’institut Montaigne a montré que la discrimination par la religion était forte. On ne peut pas dégager cette discrimination du racisme anti musulman qui s’élargit.

Sur le genre, il faut démystifier ce sujet qui devient polémique. Sont condamnables les inégalités liées au sexe. La complémentarité est une qualité qui ne conduit pas à l’égalité.

*Catherine Heranney*. : Egalité a un sens : c’est une égale possibilité d’accès. Les féministes demandent que les femmes aient les mêmes droits que les hommes et que ces droits soient appliqués de la même manière. Egaux en droit ne signifie pas similaires.

Les 50% ne sont pas une obsession pour un pays qui a 52% de femmes. Tout fort écart à ce chiffre est questionnable. Pourquoi une femme ne pourrait pas aller dans le bâtiment ? Dans la mécanique ? Pourquoi un homme ne peut-il devenir esthéticien ?

La société évolue. Un mariage sur deux finit par un divorce. Sans homme bienveillant autour de lui, l’enfant ne se fait pas une image complète de la réalité de la vie.

En1914, les femmes ont pris la place des hommes dans les champs et les usines mais elles sont revenues à leur rôle à leur retour.

Je n’ai pas le sentiment d’un rejet des arabes et des musulmans. Le rejet est dans la visibilité que des musulmanes mettent à leur foi. L’explosion du port du voile impose l’appartenance religieuse. Mais la majorité des Français différencient très bien Islam et terrorisme.

Les personnes en insertion, qui touchent le RSA doivent prouver qu’elles recherchent un emploi. Le CIDFF reçoit des femmes qui viennent voilées et expliquent que le voile est le motif de leurs échecs : quand on reçoit des aides de l’Etat, on peut faire la part des choses. La France est très attachée à la laïcité. Que l’expression de la religion reste sur le mode privé. Toutefois, l’espace public n’est pas la neutralité.

*Participant* : La question de l’égalité homme femme auprès des étrangers, des migrants, des réfugiés n’est pas traitée. Les ateliers sociaux linguistiques voient leurs ressources baisser. Ils sont maintenant réservés aux personnes qui ont un contrat d’intégration. Les femmes qui y venaient après 10 ans passés en France à s’occuper de leurs enfants ne peuvent plus être accueillies.

*Nadia Bouatil ::* Il n’y a rien de pire que le regard hostile, indifférent qu’on supporte avec le voile. Mais en France on peut en parler, ce qui n’est pas le cas dans tous les pays.

Le voile fait peur, il dérange, il fait l’objet d’un lynchage médiatique. Il n’est pas une provocation, il est conformité à une identité.

Dans mon travail, j’ai subi la même discrimination alors même que j’avais enlevé le voile, j’ai subi une ségrégation alors que j’avais trahi mon identité. Maintenant, je fais une pause.

La loi de 1905 est venue pour reconfirmer la neutralité de l’Etat pour qu’il garantisse la diversité des religions, des croyances. Elle n’était pas une arme anti religieuse. La séparation des espaces publics et privés est un concept récent : L’expression de la liberté n’est plus assurée partout. Elle a pour limite le trouble à l’ordre public.

Casser du musulman est devenu un argument de campagne qui est payant. Les fantasmes ont augmenté. Le foulard est utilisé pour faire croire qu’il est un symbole de la libération de la femme.

Ce débat est riche, il fait évoluer les regards. Le marqueur vestimentaire peut être gênant alors qu’il est la vraie diversité. Jean Jaurès et Jules Ferry ont refusé l’anticléricalisme. La foi musulmane prône le travail, la justice. Elle est conforme aux lois de la République.

*Catherine Heranney*: Une part importante des femmes accompagnées sont issues des quartiers populaires. Elles portent un foulard, elles ne le font pas par choix mais pour avoir la paix dans le monde difficile et sans homme pour 80 % d’entre elles.

*Participants* : En 20 ans, l’évolution est nette. Maintenant on voit des patrouilles au marché de la Duchère, au marché du ramadan de Vaulx, des garçons inquiéter les filles dans les collèges. Ces patrouilles font des remarques sur les mauvaises musulmanes qui s’y promènent. Inutile de légiférer, mais comment arrêter ces patrouilleurs qui sont l’image réduite des polices des mœurs séoudiennes ou iraniennes dont les français ne veulent absolument pas.

*Nadia Bouatil n’a pas eu le temps de répondre à cette question pendant le débat. Elle y a répondu par mail la semaine suivante :*

Lors de notre rencontre je n’ai pas, volontairement, développé la question du foulard. En effet le thème demandé était celui des discriminations à l’embauche, et j’ai voulu démontrer que cette discrimination s’est étendue à toute personne perçue comme musulmane. Les nombreux cas que j’ai cités étaient de personnes qui ne portaient pas de foulard. Parfois il y a même des musulmans non pratiquants qui subissent ces amalgames et tout ceci est un vrai fléau.

Aussi c’est pour cette raison que je n’ai ni répondu ni argumenté de manière insistante sur la question du foulard, car je ne voulais pas qu’on assimile la question de l’islamophobie et des discriminations à l’unique problème du foulard car dans la réalité il n’y a pas que le foulard qui pose problème.

Mais en lisant votre compte-rendu je m’aperçois que j’ai fait une erreur car j’ai laissé des doutes s’installer par mon silence. J’ai pourtant répété à plusieurs reprises le caractère égalitaire de l’homme et de la femme, j’ai pris en exemple des femmes qui avaient des positions éminentes et j’ai conclu en disant que le féminisme c’était la liberté à chacune de décider pour elle même et le refus de toute forme de domination qu’elle soit teintée de religieux comme de laïcisme. Mais visiblement cette prise de position ne suffit pas.

Je vais donc répondre aux questions laissées en suspens :

Concernant les exemples qui ont été pris de police de mœurs dans les quartiers, écoles... Ma réponse est sans aucune ambiguïté : condamnation absolue d’imposer à une femme quelque forme de pratique religieuse ou autre. Nous avons un verset dans le Coran qui est sans aucune ambiguïté à ce sujet « Nulle contrainte en religion ». Celui qui connaît la religion musulmane sait qu’il commet un pêché en imposant sa pratique à d’autres et que la liberté de conscience que Dieu nous a donnée est absolue. Et dans les mosquées, les associations musulmanes un gros travail d’éducation se fait à ce niveau là et plus généralement sur la place de la femme.

Le dénominateur commun de ces jeunes ou moins jeunes qui se comportent de la façon citée plus haut, est le même de ceux qui versent dans l’antisémitisme, la violence ou les thèses extrémismes : c’est un mélange d’ignorance de leur religion associé à des conditions sociales, économiques difficiles (ghettoïsation, décrochage scolaire, stigmatisation qui les pousse à la radicalisation…) Mais encore une fois si on reprend les textes et la tradition musulmane, ainsi que l’immense majorité des musulmans pratiquants, on constate bien que ce n’est pas l’islam qui est la cause de ce type de comportements.

Et ce que je reproche justement à mes détracteurs,

- c’est ne pas analyser le problème dans toute sa complexité en y intégrant toutes les dimensions (économiques, sociales, psychologiques…) ce qui permettrait de mettre en lumière que ce n’est pas un problème religieux mais bel et bien un problème de société

- c’est de généraliser un phénomène qui relève de l’anecdotique. En effet jusqu’à maintenant aucune étude n’a permis de démontrer que des femmes en France souffraient de l’oppression qui leur était faite dans les quartiers ou à cause de leur religion par exemple. Dans une démarche sérieuse d’étude d’un problème de société on se doit de s’appuyer sur des études afin de quantifier et d’estimer le phénomène

Par contre je constate que l’émotion est à géométrie variable. Je viens de démontrer avec plusieurs études à l’appui que l’islamophobie dont les femmes étaient victimes à plus de 80% est un réel problème de société, on a vu cet été une vraie police des mœurs (affaire du burkini), aller vérifier que des dames n’avaient pas trop de centimètres de tissu sur elles, et là celles et ceux que l'on attend pour la défense de la liberté et le respect des femmes restent terriblement silencieux

**Prendre du recul, à partir des synthèses théologiques, éthiques ou historiques**

Corinne LANOIR, pasteur, bibliste spécialiste du premier Testament et doyenne de la faculté protestante de théologie de Paris.

Corinne nous propose un retour sur cinq thèmes qui ont été utilisés hier pour parler du travail des femmes :

* Visibilité et invisibilité de la femme
* Le genre et la théologie
* L’immigration et l’intégration
* La capacité d’agir
* Le stress et la superwoman

***Visibilité / Invisibilité***

Dans la Bible, les femmes ont des métiers divers :

* Des services non spécifiés : esclave, petit personnel.
* Des services politiques : reine, reine mère, conseillère, femme sage, prophétesse, juge.
* Des services du temple ou religieux : prophétesse, chanteuse, pleureuse, sorcière, boulangère, tisserande, cuisinière, parfumeuse au service du Temple.
* Des services de proximité sage-femme, nourrice, réchauffeuse de lit, soigneuse
* Des prostituées. La notion de prostituée sacrée est discutable : il y avait probablement plus de prostituées autour du Temple qu’ailleurs car c’est là où il y avait du passage. Le lien avec le sacré était peut être faible ou nul.
* Des bergères …

Ce panorama est assez ample. A noter qu’il y a peu d’études bibliques sur ce sujet : cela fait partie de l’invisibilité de la femme. Les exégètes hommes ne se sont jamais posé cette question. Le fait de nommer les choses leur donne existence et découpe la réalité. Aux exégètes femmes de compléter le tableau. Elles ont travaillé sur ce qu’elles appellent l’herméneutique du soupçon, c’est à dire interrogent ce qui n’est pas dit et parfois ces silences mêmes sont très signifiants.

La plus grande catégorie de métiers est celle d’esclave et de domestique. Il y a eu quatre prophétesses mais avec des rôles et des fonctionnements très différents.

En grammaire, le masculin l’emporte sur le féminin. « Des habitants » signifie des hommes et des femmes. Rendre visible le féminin rend les mots masculins non neutres plus visibles

**Genre et Théologie**

En français courant, le genre est synonyme de sexe. Mais sa définition est le résultat d’une construction sociale du sexe physique et des rapports sociaux lié au sexe physique.

Il y a deux systèmes sexuels physiques. Cela n’a pas toujours été reconnu : le sexe féminin a été considéré comme un « moindre mâle ». Dès que l’on parle de sexe, on met du culturel, on utilise des catégories, on met bien des choses qui ne sont pas physiques.

La sédimentation des normes sexuelles conduit à des normes binaires. Ainsi une voix, une peau plus douce que l’autre conduit à associer au féminin la qualité de passivité et de soumission. Ces oppositions établissent une hiérarchie, un ordre, un rapport de domination qui se justifie par ces catégories.

Le genre est donc un objet de discours et il évolue.

Les études de genre ont constitué une discipline universitaire née vers 1960. Elles utilisent les ressources de l’anthropologie et de la sociologie. Elles étudient la manière dont les rôles sociaux sont assignés à chaque sexe. Leurs approches sont très diverses et n’amènent pas d’homogénéité sur leurs conclusions. Par exemple le concept de complémentarité utilisé par Nadia Bouatil existe mais n’est pas un concept partagé par tous.

Eric Zemour, le Front National et des groupes d’extrême droite évoquent une « théorie du genre » qui fomenterait un complot contre l’ordre naturel. Elle serait une conjuration pour manipuler les enfants et amener à une société fondée sur les orientations sexuelles qui inciterait à diverses déviances à l’ordre naturel et qui deviendrait le fondement du droit et de l’égalité.

Cette théorie n’existe pas. C’est un outil de propagande pour forcer à regarder le monde à travers « l’ordre naturel » qui, lui, ne serait pas construit.

Quel est le rôle des religions dans cette construction d’attribution des rôles sociaux et de représentation symbolique ? Ainsi la question : Dieu est-il un métier masculin ?

Toute représentation est traditionnelle, sociologique mais aussi théologique. On ne peut pas éliminer la religion de ce débat, même dans une société laïque.

« Marie mère de Dieu prête au sacrifice » définit une nature féminine que partagent les catholiques, des juifs orthodoxes et certains protestants.

« La maison est le domaine naturel de la femme » est une autre définition de la femme.

Une partie de ces représentations viennent de loin,

Genèse I 27 : Dieu créa l’homme à son image, à l’image de Dieu il les créa ; mâle et femelle il les créa.

Et de Genèse II 7 : Le Seigneur Dieu modela l’homme avec de la poussière prise du sol

Puis II 18 : Il n’est pas bon pour l’homme d’être seul. Je veux lui faire une aide qui lui soit accordée.

Et II 23 : Voici cette fois l’os de mes os et la chair de ma chair. Celle-ci on l’appellera femme car c’est de l’homme qu’elle a été prise.

Le mot hébreux ici traduit ici par l’homme signifie plus précisément la créature

Dans beaucoup de traductions le mot ici traduit par aide parce que se rapportant à une femme est traduit par secours lorsqu’il s’agit d’un homme.

La deuxième créature est-elle une aide qui s’adapte, c’est à dire qui est soumise aux besoins de la créature qu’elle aide ? Est-elle un secours, c’est à dire un acteur capable de renverser la situation et dominateur de la créature secourue ?

Le verset 23 laisse entendre que la deuxième créature est seconde par rapport à la première. L’homme domine la femme. Mais ce raisonnement n’est pas tenu pour la poussière qui a précédé ce premier homme !

En trois versets, on voit les différences d’interprétations, la complémentarité et le conflit, la ressemblance et la différence, l’aide passive et le secours actif, la soumission et la domination.

La tradition juive rapporte l’histoire de Lilith. Lilith était la première femme d’Adam. Entre eux, il y avait des rivalités sans fin. Lilith était une femme rebelle. Elle refusait d’être sous l’homme quand ils faisaient l’amour ! Finalement, Adam a supplié Dieu de lui enlever Lilith. Elle s’est transformée en démon et s’est mise à voler les petits enfants. Eve arrive alors et fait ce que demande Adam.

Tout n’est que représentation symbolique qui évolue. Il est avéré que les Hébreux ont longtemps été polythéistes. Ashera est une [déesse](https://fr.wikipedia.org/wiki/Divinit%C3%A9) présente chez les Hébreux jusqu’au septième siècle avant JC. On a retrouvé des figurines féminines, symboles de pouvoir et de fertilité. Les dernières figurines ont un sexe masculin sous la jupe retroussée. En passant au monothéisme, le masculin a prédominé.

Dieu unique peut-il être un fléchisseur de genre ? Peut-on éviter les représentations patriarcales ?

Le tétragramme est une forme du verbe être. On peut le traduire par « Je suis qui je serai ». On ne sait pas d’où il vient ni ce qu’il y avait avant.

***Immigration et intégration***

Réflexion autour du livre de Ruth, chapitre II.

Moab était un pays voisin d’Israël mal considéré car issu de l’inceste de Loth avec ses filles. Noémi s’y était réfugiée et décide au bout de dix ans de revenir en Israël avec ses deux belles filles. L’une retourne sur ses pas. Ruth suit sa belle-mère et se retrouve veuve, fille d’étranger en Israël. Elle devient ouvrière agricole, jeune et courageuse et glane sur le champ de Booz. Booz la remarque.

On peut lire ce texte de différentes manières :

* Ruth se sacrifie pour sa belle mère
* Ruth prend de l’autonomie et construit une nouvelle vie. Une lecture qui donne du courage aux femmes abandonnées, en exil.

Ruth reste dépendante du regard de l’homme : sa stratégie d’assimilation par le travail et le mariage ne reste-t-elle pas dans le cadre patriarcal ?

Selon comment on lit cette situation, les questions diffèrent. Pourquoi Ruth quitte-t-elle Moab ? Est-ce un choix ou une question de survie ? Pourquoi sa belle-sœur revient sur ses pas ? Est-ce la peur de l’inconnu ?

Dans le texte, Ruth disparaît dès qu’elle met au monde un enfant. Elle devient invisible parce qu’elle s’est totalement assimilée ? Ou est-elle rentrée dans son pays natal comme sa belle-sœur l’avait fait plus tôt?

Ce livre a sans doute été écrit au moment où des Hébreux ont pu rentrer de Babylone. La question de l’étranger, de qui était ou n’était pas du clan, se posait. Le livre de Ruth prend le contrepied de celui d’Esdras qui recommande la pureté du clan. Mais Ruth est l’arrière grand-mère de David. Sans Ruth, pas de lignée royale…

***La capacité d’agir***

Que répondre à une femme qui se cache derrière l’affirmation qu’elle n’est pas capable ?

Actes IX 36 à 43 Tabitha ramenée à la vie par Pierre.

Une femme veuve en situation difficile meurt. Ses copines viennent chercher Pierre pour qu’il fasse un miracle. On peut voir Tabitha comme une femme riche qui distribuait aux pauvres des vêtements ; ou bien comme une membre d’une coopérative de veuves, veuves à cause de la guerre contre les Romains qui sévissait entre 65 et 70, date probable des faits.

Elisée IV 1à 7 . La veuve crie sa détresse de voir des créanciers venir prendre ses deux enfants pour en faire des esclaves et rembourser la dette. Elisée l’interroge sur ses ressources. A partir d’un flacon d’huile, la veuve va organiser un commerce d’huile et créer ainsi une activité avec ses enfants. La victime devient actrice, sujet qui organise une activité économique.

**Le stress et la superwoman**

Proverbes XXXI 10 à 31

Le portrait de la femme vertueuse et sage.

A noter que le même mot est traduit par vertueuse si c’est une femme et par courageux si c’est un homme.

Ce texte est lu lors de toutes les fêtes des mères en Amérique latine et certains juifs orthodoxes le lisent à tous les shabbats.

Après une longue liste de toutes les tâches qu’elle a réalisées dans la journée depuis le petit matin arrive le verset 28  :

« Ses fils se lèvent, les fils la déclarent heureuse ; son mari se lève, il la loue. «

**Débat de conclusion**

La structure de la session est intéressante : des apports théoriques le samedi matin, des témoignages l’après-midi et un regard biblique le dimanche.

Les quatre émotions de base sont autorisées aux femmes : la peur, la colère, la joie, la tristesse. Les hommes n’en ont droit qu’à deux..

Il a manqué dans cette journée le rappel de quelques faits issus de la physiologie. Ainsi le fœtus est d’abord féminin. Puis après la naissance, le bébé fille a plus d’hormones mâles qu’un bébé garçon. La nature n’est pas aussi simple qu’on ne le pensait avant ces découvertes sur le fœtus et les bébés dans les années 1970 à Lyon.

On n’a pas évoqué les effets de l’âge sur l’écart entre hommes et femmes.

La contraception et le fait que les enfants soient désirés ont certainement eu des effets.

L’intervention de Nadia peut être lue de manières contradictoires.

* + Elle est une invitation au dialogue, une nécessité partagée par tous.
  + Elle nous enferme dans un discours idéologique en revendiquant les lois de la République.

Mais elle n’a pas répondu aux pressions faites sur les femmes, en particuliers seules avec enfants pour qu’elles se mettent en conformité avec la nouvelle norme des quartiers. On voit des patrouilleurs sur le marché de la Duchère, des hommes circuler au marché du ramadan de Vaulx en Velin et des incidents dans les collèges entre filles et garçons. Les lois qui protègent la liberté seraient valables pour celles qui veulent mettre le voile comme Nadia. Mais elles ne seraient plus valables pour protéger celles qui subissent des pressions externes et qu’on enferme dans un rôle qui rend plus réduites ses possibilités d’emploi. Une réponse de sa part aurait permis de trancher entre les deux lectures.

La question de la réduction des inégalités professionnelles est difficile. Les lois ne suffisent pas. En effet le corpus législatif français est suffisant pour le faire.

La formation peut-elle influencer ces différences ? Sans doute mais ce sera forcément long.

A court terme, comment convaincre les entreprises, obtenir leur adhésion pour cet objectif qui serait enrichissant pour elles. C’est en oeuvrant tous les jours qu’elles verront petit à petit que c’est utile puis indispensable.

Vivre ensemble dans une société de mixité et de diversité. Une question à l’ordre du jour dont on a vu les reflets dans le débat Fillon Juppé : voulons-nous une société multiculturelle ou une société mono-culturelle ? La première est plus source de richesse que de risque.

La parité entre hommes et femmes est instrumentale : ce ne peut pas être un but. Il faut aller au-delà.

L’Eglise n’est-elle pas un laboratoire de mixité, de diversité vraie ?

Comment sortir du schéma de la victime ? La victimisation dans la recherche d’un emploi comme l’a joué Nadia est une impasse.

A nous de construire une perspective d’un chantier collectif dans la diversité, qui valorise le qualitatif, les valeurs humaines face au quantitatif.

Comment articuler des lieux officiels et laïcs de rencontre avec des lieux où chacun peut vivre sa foi ?

On a vu que Ruth se conformait aux lois de son pays d’accueil. Son intégration, régularisation, par le mariage est encore une voie recherchée aujourd’hui.

Pourquoi une loi pour imposer la parité ? Y a-t-il une différence de perception entre générations ?

Il nous faut lutter contre les stéréotypes en milieu scolaire, montrer les métiers dans des forums des métiers avec les parents. Les émissions de télé qui attirent les jeunes sont-elles un bon levier d’information ?

Le film « La maîtresse d’école » tourné à Vénissieux est excellent.

On devrait mettre du personnel homme dans les crèches et les maternelles pour que les enfants qui ne voient pas leur père aient une référence masculine bienveillante.

On dit qu’un métier est dévalorisé s’il est féminin. N’est pas parce qu’un métier est dévalorisé qu’il devient féminin ?

Peu de religions ont des femmes à leur tête : des pasteurs, des rabbins chez les juifs libéraux, des imans chez les soufis.

La loi ne change pas la culture et ses représentations symboliques. Une égalité homme femme plus réelle permettrait elle aussi une laïcité apaisée ?

**Partage d'informations diverses**

Oïko crédit tient son Assemblée Générale annuelle à l’espace Saint Marc Grenoble le 18 mars

Mirly Solidarité recherche des bénévoles pour le conseil d’administration. Cette association avec les AJD informe et soutient 1100 personnes par an.

L’EPU envisage d’organiser une manifestation début 2018 à Lyon sur l’histoire des missions dans l’industrie.