



Introduction

En juillet 2017, l'annonce se répand dans les médias et sur les réseaux sociaux : le budget du secrétariat d'État à l'Égalité femmes-hommes diminuera considérablement. On évoque 25 % de baisse. La secrétaire d'État Marlène Schiappa répond en dénonçant de prétendues « fake news ». Mais la rumeur persiste et se confirme : le budget sera bien amputé de 27 %, soit 10 fois plus que les 2,5 % de réduction qui affectent l'armée.

L'installation de ce secrétariat d'État avait déjà été entachée de plusieurs polémiques. La création du secrétariat d'État à l'Égalité femmes-hommes n'avait pas suffi à enrayer les critiques des féministes qui espéraient que la promesse de campagne du futur président Emmanuel Macron, à savoir la constitution d'un ministère plein et entier, soit tenue. La nomination de Marlène Schiappa comme secrétaire d'État est aussi débattue. Les perspectives politiques qu'elle a jusqu'alors développées heurtent certain.e.s : elle est connue pour son réseau « Maman travaille » qui fait la promotion de stratégies individuelles de conciliation du travail et de la famille des « mamans ». Elle a aussi rédigé plusieurs ouvrages sur cette même thématique ainsi qu'un autre intitulé *Osez l'amour des grosses*^[1], vivement critiqué pour renouveler des clichés éculés sur les corps des femmes et les normes de désirabilité. En tant que secrétaire d'État, certaines de ses propositions choquent les organisations de défense des droits des femmes, comme celui de créer un CAP pour les jeunes mères pour faire d'une expérience familiale une qualification, en contribuant à entériner du même coup les normes de genre qui traversent l'espace professionnel. La conception du féminisme que Marlène Schiappa représente propose une version de l'égalité qui renonce à transformer les structures sociales. Par contraste avec les habituelles rabat-joie revendicatrices, la secrétaire d'État reflète l'image d'une féministe sympathique, conciliant légèreté de ton et engagement, qui remplit parfaitement le contrat des normes sociales (jeune, hétérosexuelle, blanche, de classe supérieure). Les droits des femmes peuvent alors être pensés comme une question édulcorée, indépendante de toute

La baisse du budget et la nomination de Marlène Schiappa au secrétariat d'État cristallisent les contradictions de la défense des droits des femmes aujourd'hui. Si des droits existent bien, si des espaces institutionnels sont consacrés à leur développement et à leur application, si l'importance de ces droits est sans cesse rappelée dans les médias et par les représentant.e.s des gouvernements, tout peut encore disparaître.

En effet, les droits des femmes sont en péril, du fait non seulement des attaques venant de groupes conservateurs mais aussi des transformations de l'État qui passent par exemple par des restrictions budgétaires. Ces deux sources de danger nécessitent d'articuler la défense des acquis des droits des femmes, attentive aux bouleversements qu'ont engendrés les féminismes depuis les années 1970, et la critique permettant de repenser les fondements de ces droits. C'est le projet de ce livre : proposer un retour critique sur les acquis des droits des femmes pour repenser et promouvoir l'égalité entre toutes et tous.

L'égalité au travail : pour qui ?

Des politiques publiques se sont développées pour lutter contre les inégalités de salaires et dans les carrières des femmes. Pourtant, la façon de les appréhender s'est progressivement centrée sur la lutte contre le plafond de verre dans les grandes entreprises, c'est-à-dire sur les limites à l'accès des femmes aux plus hautes positions hiérarchiques, plutôt que sur les conditions de travail, d'emploi et de carrières des femmes dans leur ensemble. Or cette approche de l'égalité professionnelle cible certaines femmes, celles qui sont diplômées et exercent des emplois de cadres, et pas nécessairement celles qui occupent les franges de l'emploi les plus précarisées, les moins qualifiées et les moins rémunérées et qui constituent pourtant la part principale de l'emploi féminin^[2].

Si le principe d'égalité des droits est affirmé dans la constitution de 1946, la législation sur l'égalité professionnelle se développe à partir de 1972 avec l'inscription dans le code du travail du principe selon lequel « tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ». Si elle constitue un symbole fort, la loi de 1972 voit son impact limité par un manque de mesures effectives pour son application – notamment le soutien de l'administration, des inspecteurs du travail et des syndicats. L'appareil juridique se développe au milieu des années 1970 en ajoutant des sanctions aux faits de discriminations fondées sur le sexe, sans toutefois rencontrer beaucoup de succès. L'arrivée de la gauche au pouvoir marque un tournant, avec un investissement fort de l'État en matière d'égalité et la promulgation en 1983 de la loi sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes (dite loi Roudy). Au cœur de ce dispositif juridique figure alors la question de l'application concrète de l'égalité de traitement tout au long de la vie professionnelle. Il ne s'agit plus d'affirmer le principe d'égalité mais bien de le mettre en œuvre en imposant notamment la rédaction d'un « rapport de situation comparée » précisant les conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans les entreprises de 50 salarié.e.s et plus, et qui doit être disponible aux instances de représentation du personnel et aux inspectrices.eurs du travail. La loi prévoit également que des mesures spécifiques pour promouvoir l'égalité puissent être prises et faire l'objet d'un plan négocié dans les entreprises. Toutefois, la loi reste de l'ordre du symbolique^[3]. Peu de plans d'égalité seront négociés, peu d'accords signés. En réponse à cet échec, la députée Guénisson propose un rapport formulant des

recommandations pour inciter aux négociations ; s'ensuit la promulgation en 2001 de la loi Guénisson qui porte sur l'obligation de négocier des accords au niveau des branches et des entreprises. Depuis, le dispositif juridique s'est développé pour préciser les modalités de mise en œuvre de cette obligation, avec par exemple l'instauration de pénalités en 2012^[4].

Étonnamment, les accords négociés apparaissent relativement standardisés alors qu'ils devraient être élaborés pour répondre aux enjeux que pose une grande variété de sites professionnels. Cette relative homogénéité tient aux « difficultés pour les auteurs des textes à objectiver la structure des inégalités sexuées dans l'entreprise et donc à adapter les mesures à la situation locale », à « la faiblesse générale des budgets alloués à l'égalité, qui contraint le choix des moyens d'action » et à « une approche de l'égalité souvent réduite à la question de la mixité »^[5]. Comme le notent les sociologues, l'assimilation de la promotion de l'égalité à celle de la mixité a pour effet de centrer l'attention sur l'accès des femmes aux postes à responsabilité, et donc en premier lieu sur les programmes ciblant les cadres. En effet, les débats sur la parité et la représentation politique des femmes ont orienté la conception de l'égalité professionnelle appréhendée en termes de représentation des femmes dans les lieux de pouvoir. En plus de l'application des mesures sur l'égalité professionnelle en termes paritaires, des lois s'inscrivent explicitement dans cette optique avec la création de quotas. Par exemple, en 2011, la loi Copé-Zimmermann fixe un quota de 40 % au sein des conseils d'administration des entreprises d'ici à 2017, un principe étendu en 2014 aux entreprises de plus de deux cent cinquante salarié.e.s ou au chiffre d'affaires supérieur à cinquante millions d'euros ; un an plus tard, en 2012, la loi Sauvadet instaure un tel quota pour les emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique, pour les conseils d'administration des établissements publics, les jurys de concours, les Commissions administratives paritaires et les organes consultatifs. Aussi les politiques d'égalité centrées sur la lutte contre le plafond de verre tendent-elles à se concentrer sur les femmes qui peuvent faire carrière et qui peuvent donc imaginer accéder à des fonctions hiérarchiques. Dans la même lignée, Soline Blanchard a étudié la genèse du « Palmarès de la féminisation des instances dirigeantes du SBF120 » et montré en quoi il révèle un certain « air du temps » en matière d'égalité. Lancé par le ministère des Droits des Femmes en 2013 et mis en œuvre grâce à l'appui d'un cabinet de conseil, cet outil récompense les entreprises de cet indice boursier à partir d'indicateurs mesurant le degré de promotion des femmes aux plus hauts postes, notamment dans les conseils d'administration. La création du *Palmarès* traduit ainsi « la croyance dans le potentiel d'entraînement d'une égalité par le haut »^[6].

Ce rapide panorama des politiques d'égalité professionnelle et de leurs évolutions n'est pas exhaustif, mais il illustre une attention croissante portée aux cadres des entreprises et aux sommets de l'État : les femmes qui sont la cible prioritaire de certaines politiques publiques font partie des classes supérieures.

Pour comprendre ce phénomène, il faut se pencher sur les mobilisations des femmes des classes supérieures qui cherchent à dénoncer leur sous-représentation parmi les dirigeant.e.s. Ces femmes ont la capacité de déployer leurs ressources sociales et symboliques, ainsi que leurs compétences professionnelles pour faire entendre leur cause et œuvrer à la défense « d'un capitalisme "renouvelé" par sa féminisation, en adéquation avec le logos gestionnaire »^[7]. Parce que l'accès au pouvoir est envisageable pour elles – du point de vue subjectif et en raison du contexte général selon lequel la féminisation s'inscrirait dans une logique de modernisation –, elles cherchent ainsi à franchir les barrières de genre qui s'étaient jusqu'alors posées dans leurs carrières professionnelles et atteindre les sommets des entreprises. Un autre exemple permet de penser la

concentration du discours égalitariste sur les classes moyennes et supérieures. Très dominant médiatiquement et dans les discours publics, le problème de la « conciliation » des vies professionnelle et personnelle cible notamment la question du manque de temps et des déséquilibres temporels. Or cette focalisation sur le rapport au temps concerne principalement les couples de classes moyennes et supérieures dont les deux membres travaillent à temps plein et qui ont des enfants à charge. À partir du cas britannique, la sociologue Tracey Warren a montré que la question se pose tout autrement du point de vue de couples des classes populaires et dans lequel les deux membres ne travaillent pas à temps complet. Pour ces couples, la nécessité d'« arriver à joindre les deux bouts » et la quête de la sécurité financière structurent l'existence davantage que celle du temps^[8]. Ainsi, la conciliation telle qu'elle est souvent présentée est pensée au prisme d'une frange privilégiée de la population et ne permet pas d'embrasser les conditions de vie des femmes les plus précaires. Peu coûteuse, la promotion de cette « égalité élitiste »^[9] masque la question des conditions de travail des femmes – qui touche les emplois féminisés, y compris ceux occupés par les classes populaires, comme les caissières, les aides-soignantes, en particulier dans un contexte de grande précarisation et de dégradation des conditions de travail.

Déléguer le « sale boulot » aux femmes des classes populaires

Il y aurait beaucoup à faire pour améliorer les conditions de vie, d'emploi et de travail des femmes des classes populaires. Les conditions d'emploi des caissières des supermarchés sont marquées par de faibles volumes horaires et des salaires sont proches du minimum légal. Si une partie des caissières est constituée d'étudiant.e.s qui envisagent leur passage au supermarché comme une phase limitée de leur trajectoire, la plupart sont peu dotées en ressources sociales et scolaires. Elles ont donc peu de perspective de promotion sociale et cherchent à conserver leur emploi, quitte à travailler dans un contrôle permanent de la part des supérieurs hiérarchiques, face à des client.e.s impatient.e.s, en se tenant debout ou courbées pour porter et déposer les achats aux caisses^[10]. Outre les tâches de manutention et les postures répétées qui usent les corps des travailleuses, les aides à domicile travaillent dans un environnement très difficile. Dans ses recherches, Christelle Avril s'est attachée à souligner les éléments qui rendent cette activité pénible : les personnes âgées vivent dans des appartements généralement surchauffés, elles souffrent souvent d'incontinence et une odeur d'urine peut envahir l'espace de travail, notamment parce que les couches sont parfois laissées par terre par d'autres intervenant.e.s et qu'il est impossible de nettoyer quotidiennement draps et couvertures. Les aides à domicile doivent également s'acquitter d'un travail de contact auprès de personnes âgées malades, qui vivent des situations d'isolement et de détresse terribles. C'est le cas, rapporté par la sociologue Christelle Avril, d'une femme souffrant d'un cancer qui « divague la plupart du temps et crie à longueur de journée qu'elle souffre tout en appelant sa mère. Son mari ne supporte plus ses cris et lui crie lui-même de se taire »^[11]. L'aide à domicile prend alors le temps de discuter avec elle pendant son travail et tente de l'apaiser. Ces tâches, si difficiles et importantes socialement soient-elles, ne sont pas reconnues et les aides à domicile font partie de ces travailleuses du bas de l'échelle qui parfois peinent à finir le mois et dont les horaires sont éclatés. Pourtant, la question des conditions de travail et d'emploi de ces femmes semble devenir un angle mort de l'égalité.

Ce contexte de promotion des femmes aux fonctions hiérarchiques et d'occultation des conditions de travail et d'emploi des femmes des classes populaires génère des confrontations sociales. Dans les mêmes foyers où les femmes des classes moyennes et supérieures font carrière et sont la cible des politiques d'égalité professionnelle, des femmes des classes populaires, parfois racisées, parfois migrantes, s'acquittent des tâches de soin. Restituée dans son livre *Qui gardera nos enfants ?*, l'enquête de Caroline Ibos sur les nounous ivoiriennes du 9^e arrondissement de Paris souligne bien la relation asymétrique qui s'opère entre deux femmes dans l'espace domestique : l'une privilégiée cherche à « confier ce qu'elle a de plus cher à une personne qui ne doit pas lui coûter cher », l'autre employée par la première est largement désavantagée. Ces dernières ont dû quitter leur groupe, parfois confier leurs enfants à d'autres, pour migrer vers les pays du Nord, travailler et soutenir financièrement leur famille. Les recrutements sont des moments particuliers où se déploient les attentes des femmes employeuses mais aussi les stéréotypes culturels sur les qualités supposées des futures nourrices et leurs possibles adéquations avec les travaux domestiques : les Asiatiques sont jugées propres mais trop froides pour prodiguer l'amour nécessaire aux enfants, tandis que les Africaines seraient peu ordonnées mais très affectueuses. Une fois les nounous engagées, les salaires sont les plus faibles possible tandis que la charge de travail est importante et extensible en fonction des besoins des employeurs.euses. Ce déséquilibre entre la rémunération et la charge de travail s'explique par le fait que certaines employeuses considèrent que garder leur enfant ne serait pas tellement un travail – puisqu'elles culpabilisent de ne pas s'en occuper elles-mêmes gratuitement – et ajoutent donc des tâches domestiques supplémentaires. Si les nounous acceptent de telles conditions, c'est parce qu'elles n'ont pas d'autres choix et qu'elles sont prises dans des contraintes matérielles et morales qui les obligent à rester en France et les empêchent de quitter cet emploi. Les femmes employeuses exercent ainsi quotidiennement une domination de classe, entretenue par des formes plus ou moins explicites de racisme, qui rend le travail effectué par les nounous invisible, empêchant tout égard quant à leurs conditions de vie. Ce rapport de domination dépasse les clivages politiques et n'est pas confiné aux femmes de classes supérieures conservatrices. Un « grand marché de soin d'autrui »^[12] s'organise ainsi à l'échelle mondiale et il contribue à réorganiser la division sexuée du travail dans les pays pourvoyeurs de travailleuses du soin et d'autres qui en demandent pour s'occuper des personnes vulnérables. Ce phénomène n'est en effet pas propre à la France, Barbara Ehrenreich et Arlie Hochschild ont mis en lumière les trajectoires de femmes venues notamment des Philippines pour remplir les rôles traditionnellement féminins et rejetés par les femmes états-uniennes, apporter un bien précieux, le soin et l'amour, et qui pourtant gagnent peu, vivent dans des conditions misérables, doivent être constamment disponibles pour la famille qui les emploient et risquent d'être licenciées du jour au lendemain^[13]. Parce qu'ils s'ancrent dans des rapports globaux, les cas de ces nounous sont emblématiques de la reproduction d'inégalités multiples au sein du foyer, et sont pour partie liés à l'accès de certaines femmes à des postes à responsabilité. Toutefois, rappelons avec Barbara Ehrenreich et Arlie Hochschild que, dans la « guerre des corvées » qui a éclaté au sein des couples des pays du Nord depuis les mouvements féministes des années 1970, les hommes restent gagnants. En effet, les hommes demeurent largement absents du processus de délégation des tâches domestiques à d'autres femmes. Pour le dire autrement, avec les termes d'Hélène Hirata et Pascale Molinier les hommes « avaient une épouse-femme de ménage, aujourd'hui leur épouse a une femme de ménage »^[14].

Parce que des femmes des classes moyennes et supérieures ont pu se mobiliser pour faire valoir leurs droits à l'égalité professionnelle, parce que ces femmes peuvent orienter les politiques publiques en fonction de leurs préoccupations et de leurs besoins, l'égalité

professionnelle est entendue depuis leur point de vue. Dire cela ne signifie pas que le sexisme n'affecterait pas (ou pas assez) les femmes des classes moyennes et supérieures et que leur problème ne mériterait pas d'être traité. Mais les femmes n'ont pas toutes les mêmes besoins ni les mêmes intérêts. La tendance à l'occultation de la question des conditions de travail et d'emploi a pour effet de rendre invisible la situation de celles qui subissent de plein fouet la précarisation, la crainte de ne pas pouvoir finir le mois, les horaires fractionnés et sans cesse modifiés, les temps partiels imposés, bref, une forme d'exploitation radicale qui s'exerce y compris dans les emplois à domicile réalisés dans les foyers aisés. Ainsi, si une partie des politiques d'égalité professionnelle sont des politiques de genre, elles sont également des politiques de classe. En ne prenant pas à bras-le-corps la question des conditions de travail, d'emploi et de vie des femmes des classes populaires, et donc en entérinant les formes d'exploitation qu'elles subissent, ces politiques ne traitent pas les inégalités subies par le plus grand nombre.

Illustration : Jobard/Sipa.

Notes

^[1] Marlène Schiappa, *Osez l'amour des grosses*, Paris, La musardine, 2010.

^[2] Par emploi féminin, on entend les catégories d'emploi qui, sans être naturellement féminines, sont composées d'une majorité de femmes.

^[3] Amy Mazur, *Gender Bias and the State. Symbolic Reform at Work in Fifth Republic France*, Pittsburgh, University of Pittsburgh Press. 1995.

^[4] Pour un panorama des différents dispositifs, Jacqueline Laufer, *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, Paris, La Découverte, 2014.

^[5] Marion Charpenel, Hélène Demailly et Sophie Pochic, « Égalité négociée, égalité standardisée ? », *Travail, Genre et Sociétés*, vol. 37, 2017, p. 144.

^[6] Soline Blanchard, « Le Palmarès de la féminisation des instances dirigeantes des entreprises du SBF120 : un dispositif "dans l'air du temps" », in Blanchard S., Bender A.-F., Pochic S. (dir.), *Quantifier l'égalité : outils politiques et enjeux scientifiques*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, publication prévue en 2018.

^[7] Soline Blanchard, Isabel Boni-Le Goff et Marion Rabier, « Une cause de riches ? L'accès des femmes au pouvoir économique », *Sociétés Contemporaines*, n° 89, 2013, p. 126.

^[8] Tracey Warren, Work - life balance/imbalance : the dominance of the middle class and the neglect of the working class, *British Journal of Sociology*, vol. 66, n° 4, 2015, p. 691 - 717.

^[9] Alban Jacquemart, Fanny Le Mancq et Sophie Pochic, « Femmes hautes fonctionnaires en France. L'avènement d'une égalité élitiste », *Travail, genre et société*, n° 35, 2016, p. 27-45.

^[10] Marlène Benquet, *Encaisser ! Enquête en immersion dans la grande distribution*, Paris, La Découverte, 2013.

^[11] Christelle Avril, « Le travail des aides à domicile pour personnes âgées : contraintes et savoir-faire », *Le Mouvement Social*, vol. 216, n° 3, 2006, p. 87-99.

^[12] Caroline Ibos, *Qui gardera nos enfants ? Les nounous et les mères*, Paris, Flammarion, 2012.

^[13] Barbara Ehrenreich et Arlie Hochschild, *Global Woman, Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*, New York City, Henry Holt and Company, 2004.

^[14] Helena Hirata et Pascale Molinier, « Les ambiguïtés du care », *Travailler*, n° 28, 2012, p. 11.