



Charte pour l'égalité de genre dans le réseau ARDEAR-ADDEAR AuRA

En accord avec la Commission Femmes du réseau Confédération paysanne/ADDEAR, nous affirmons :

« Notre réseau (...) s'inscrit dans une perspective de mouvement social global, avec des valeurs fortes et progressistes. Nous sommes fier-es de combattre l'ensemble des formes de domination et d'injustice qui pèsent sur le monde paysan, d'ici et d'ailleurs, et qui pèsent sur l'ensemble de la société, bien au-delà de la seule sphère agricole. Les rapports de domination des hommes sur les femmes [et minorités de genre] sont indéniablement une des formes qui s'ajoutent à l'oppression économique, raciste, culturelle, liée à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre »¹.

Quelques chiffres pour introduire l'objet de cette charte :

- En 2020, **26,5% des chef-fes d'exploitation** et coexploitant-es sont des femmes.
- Seulement **16,7% des agricultrices s'installent seules** ou uniquement avec des femmes : pour les femmes, l'agriculture s'exerce majoritairement en mixité² (contre 58,3% en moyenne d'installation seul.e tous genres confondus)³.
- Les **filles d'agriculteurs** et d'agricultrices sont moins nombreuses à devenir agricultrices que les fils : 13% de filles figurent parmi les héritier-es agricoles⁴.
- Les agricultrices obtiennent **moins de financement** à l'installation. Depuis 2017, parmi les nouveaux et nouvelles installé-es en France, 21 % de femmes ont touché la DJA (39 % d'hommes)⁴.
- Seules 59 % des exploitantes agricoles ayant accouché en 2020 ont eu recours aux dispositifs d'**indemnisation de remplacement pour maternité**⁵.

NB : A ce jour, nous disposons de très peu de données sur les personnes minorisées de genre, il s'agit encore d'un angle mort de nos études et d'un axe de travail que nous souhaitons développer.

Ces quelques chiffres⁶ ne sont que des exemples parmi d'autres des freins genrés rencontrés par les **femmes et les personnes minorisées de genre dans leur parcours d'installation et dans leur métier paysan** : soupçon d'illégitimité et d'incompétence, sensation d'imposture, difficultés à obtenir des financements et à accéder au foncier, manque de formation technique, manque d'accès aux dispositifs en lien avec la maternité, disparité genrée de la charge familiale, sexisme ordinaire, violences sexistes et sexuelles, etc.

¹ Texte adopté à la majorité lors du Congrès de la Confédération paysanne à Tours, les 17 et 19 avril 2019

² Info statistiques MSA 2019

³ Infos statistiques INSEE 2020

⁴ Christophe Perrot - Idele (Institut de l'élevage), regard statistique sur la place des femmes en agriculture (webinaire GIS Élevage, décembre 2023)

⁵ Source MSA, Info Stat MSA, 8 mars 2022, *Population féminine en agriculture en 2020, l'emploi féminin en agriculture : incontournable, il est pourtant méconnu*

⁶

Se positionner aujourd'hui sur la question du genre est à la fois crucial et complexe, dans un contexte où les avancées sur ces sujets sont régulièrement remises en question. Pourtant, il est essentiel de réaffirmer notre engagement en faveur de l'égalité de genre à travers un féminisme intersectionnel et d'approfondir cette réflexion pour faire évoluer notre réseau vers plus d'égalité.

Cette charte et le cadre théorique et politique qu'elle revendique (voir notamment le lexique) représente notre intention collective de nous saisir de ces problématiques et d'affirmer clairement nos positions au sujet de l'égalité de genre.

Les principes de cette charte, et de son appropriation par l'ensemble du réseau, sont multiples :

- Permettre l'intégration explicite de l'égalité de genre dans toutes nos activités : l'égalité de genre doit être une dimension fondamentale et transversale de notre fonctionnement, qu'il s'agisse de nos pratiques professionnelles, de nos modes de gouvernance ou de notre communication ;
- Veiller à une représentation non stéréotypée et équilibrée : nos communications et activités doivent refléter une image juste, équitable et transformatrice sur les questions de genres, évitant les stéréotypes et assurant une représentation équilibrée entre les genres ;
- Lutter activement contre les violences faites aux femmes et aux minorités de genre : nous nous engageons à identifier, dénoncer et combattre toutes les formes de violences, qu'elles soient verbales, physiques, psychologiques ou économiques, dans nos structures et tous nos espaces de travail ;
- Établir un cadre légitime et validé par les administrateur·ices : il s'agit de créer un référentiel partagé par tous·tes, afin que les actions entreprises en faveur de l'égalité de genre soient légitimes et validées par les instances du réseau ;
- Affirmer notre positionnement sur l'égalité de genre : cette charte doit servir de cadre clair et affirmé pour nos actions. Elle engage les ADDEAR à agir de manière proactives dans la lutte pour l'égalité de genre.

Nos engagements à travers cette charte sont les suivants :

- **Clarifier le portage politique et militant du genre** en proposant au réseau la présente charte comme boussole et cadre politique commun, en intégrant les enjeux liés au genre dans notre gouvernance, nos actions et dans notre communication (écriture inclusive, représentation équilibrée et non-stéréotypée des personnes) ;
- **Poursuivre la formation et l'outillage de nos salarié·es et administrateur·ices sur les questions de genre** en proposant par exemple des formations, espaces d'échanges et outils sur l'égalité, les identités de genre et le sexisme ordinaire ;
- **Identifier et agir sur les violences sexistes et sexuelles** en se formant sur ces enjeux, en créant des partenariats avec des structures engagées dans ce combat et en se dotant d'outils pour accompagner et orienter au mieux les personnes victimes ;
- **Intégrer les enjeux liés au genre dans nos procédures d'accompagnement et nos contenus de formation** en relisant nos pratiques avec les « lunettes du genre », en mutualisant nos réflexions sur le sujet, en retravaillant nos outils (trames d'entretien pour les accompagnements individuels, collectifs et de couple, conventions de stage, déroulés de formation) et en créant de nouvelles ressources (réseau

de tutorat pour personnes sexisées, liste de fermes aux pratiques inclusives, nouvelles formations, etc.) ;

- **Poursuivre et renforcer les actions spécifiques sur la place des femmes et minorités de genre dans le milieu agricole** en faisant du lien et en accompagnant des dynamiques en mixité choisie (groupes d'échanges, formations par et pour des paysannes et/ou personnes minorisées de genre), en organisant des actions ouvertes sur la place des femmes et personnes minorisées de genre dans le milieu agricole ;
- **Participer au positionnement des hommes dans l'égalité dans le milieu agricole** : travailler sur le rôle et la posture d'allié, sur l'autovigilance des comportements sexistes, communiquer et sensibiliser sur la place des hommes dans l'égalité ;
- **Agir sur la mixité dans les conseils d'administration (CA)** des ADDEAR en travaillant sur les freins genrés qui influencent la composition des CA, leur fonctionnement (temps de parole et d'écoute par exemple) et en proposant aux administrateur·ices de se former sur les enjeux de genre.

Cette charte s'adresse aux ADDEAR et à l'ARDEAR AuRA mais aussi à toutes les personnes travaillant avec les ADDEAR : porteur·euses de projets, paysan·nes, formateur·ices, adhérent·es, partenaires, salarié·es, administrateur·ices et toute personne collaborant de près ou de loin avec notre réseau.

En adoptant cette charte, nous réaffirmons notre volonté de faire des ADDEAR un réseau inclusif et respectueux, où chacun·e, indépendamment de son genre, puisse évoluer dans un environnement libre de discriminations et de violences. Il s'agit d'un engagement collectif pour un avenir plus juste et égalitaire dans le milieu agricole.

*Signature valant engagement
au respect de la charte*

Lexique

Sexe

Le terme **sexe** renvoie à un ensemble d'attributs biologiques retrouvés chez les humains et les animaux. Il est lié principalement à des caractéristiques physiques et physiologiques, par exemple les chromosomes, l'expression génique, les niveaux d'hormones et l'anatomie du système reproducteur. On décrit généralement le sexe en termes binaires, « femme » ou « homme », mais il existe des variations touchant les attributs biologiques définissant le sexe ainsi que l'expression de ces attributs.

Genre

Le terme genre renvoie à un rôle social, comme masculin ou féminin, et à l'identification à la classe d'individus qui jouent ce rôle. Ce rôle recoupe l'ensemble des comportements et expressions construites par la société pour les personnes en fonction de leur sexe biologique.

Le genre n'est pas nécessairement congruent au sexe : une personne avec des attributs sexuels masculin peut s'identifier au rôle féminin, avoir des comportements, des attributs sociaux jugés féminins et être ainsi de genre féminin.

Le genre influe sur la perception qu'ont les personnes d'elles-mêmes et d'autrui, leur façon d'agir et d'interagir, ainsi que la répartition du pouvoir et des ressources dans la société. Les genres homme et femme sont des conventions culturelles réductrices pour étiqueter un ensemble complexe de traits de personnalité.

Chaque être humain a en soi à la fois des traits de personnalité jugés féminins et des traits jugés masculins. Enfin, l'identité du genre n'est ni binaire (fille/femme, garçon/homme), ni statique. Elle se situe plutôt le long d'un continuum et peut évoluer au fil du temps.

Les individus et les groupes comprennent, vivent et expriment le genre de manières très diverses, par les rôles qu'ils et elles adoptent, les attentes à leur égard, les relations avec les autres et les façons complexes dont le genre est institutionnalisé dans la société.⁷

Minorités de genre, personnes minorisées de genre

Termes qui englobe l'ensemble des personnes qui ne se ressentent pas cisgenre (personnes transgenres, non-binaires...).

Cisgenre/cisidentité

A la naissance, un médecin attribue un « sexe » au nouveau-né en fonction de ses organes génitaux. À partir de ce « sexe » attribué, la famille de la personne et la société en général ont alors tendance à lui assigner un genre, et à y associer des attentes sociales (comportement, apparence...). Les personnes cisgenres se sentent à l'aise avec ces assignations et ces attentes.⁸

Identité de genre

Genre auquel une personne s'identifie (homme, femme, non-binaire...)¹¹

⁷ Inspiré de : Institut de recherche en santé du Canada : <https://cihr-irsc.gc.ca/f/48642.html> et <https://wikitrans.co/lexique/>

⁸ rapport de la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme suivant : <https://www.cncdh.fr/sites/default/files/2022-05/CNCDH%20Rapport%202022%20Droits%20LGBTI%2C%20pdf%20accessible.pdf>

Non-binaire

Terme générique décrivant les personnes qui ne s'identifient pas du tout ou pas exclusivement à une seule des deux constructions binaires du genre : femme ou homme.¹¹

Transidentité / transgenre

La transidentité est l'existence d'un décalage permanent chez une même personne entre son identité psychologique et sociale (son « genre ») d'une part, et la réalité de son sexe anatomique d'autre part. L'identité de genre est indépendante de l'orientation sexuelle.¹¹

Personne sexisée

Nous n'entendons par "personnes sexisé-es" les personnes concernées par le sexisme : les femmes et personnes s'identifiant comme femmes, les personnes non-binaires, les personnes transgenres, les personnes LGBTQIA+ (Lesbiennes, Gays, Bisexuel·les, Trans, Queers, Intersexué·es, Asexuel·les ou Aromantique·s). C'est Juliet Drouar, thérapeute, écrivain et militant queer qui a imaginé et popularisé ce terme pour désigner toutes personnes discriminées par le sexisme.

Approche intégrée de l'égalité de genre

L'approche intégrée de l'égalité de genre vise à tenir compte des différences et discriminations d'accès au pouvoir, aux ressources, aux droits humains et aux institutions en fonction du genre des personnes concernées. Cette approche est réfléchie à tous les stades des politiques et des projets : de l'élaboration, à la mise en œuvre et l'évaluation, de manière à renforcer l'égalité entre toutes les personnes, quel que soit leur genre.

Ce n'est pas simplement un panel de mesures isolées (par exemple, la parité dans les espaces de décision, l'écriture inclusive...) mais une démarche cohérente s'appliquant à tous les niveaux.

Le but d'une telle démarche est d'intégrer une perspective de genre dans l'ensemble des mesures et des actions ; c'est une approche transformative à fort potentiel de changement social et une stratégie de long terme qui demande un réel portage politique.

Elle peut revêtir une multitude d'actions selon les secteurs d'activité, mais cela passe nécessairement par un questionnement et une observation des pratiques de gouvernance, des objectifs de la structure et de chaque projet (l'égalité de genre est-elle un objectif à part entière ?), et amène à la mise en place d'actions comme par exemple : sensibiliser les équipes ou bénéficiaires sur les enjeux d'égalité de genre ; former les personnes minorisées de genre et les femmes à des compétences habituellement réservées aux hommes (prise de parole en public, leadership...) ; faire évoluer les mandats de direction/d'administration pour pallier les freins à la participation des femmes (co-gestion, mandats plus courts, parité...) ; réserver certaines actions de terrain aux femmes et personnes minorisées de genre (mixité choisie) en réponse à leurs besoins prioritaires ; etc.

Non-mixité, non-mixité choisie et mixité choisie

La non-mixité est le fait de créer des espaces d'échanges entre personnes appartenant à **un groupe subissant les mêmes situations de domination**, d'oppression ou de discrimination, pour partager des expériences et vécus communs, définir des stratégies de libération, ou encore expérimenter et construire de nouvelles compétences. Cela sans la présence de personnes appartenant aux groupes considérés

dominants, oppressifs ou discriminants (entre femmes sans hommes cis, entre femmes noires sans femmes blanches, etc.). Dans le mouvement féministe français, la non-mixité apparaît dans les années 1890⁹.

Le terme de non-mixité peut aussi s'appliquer à des espaces qui le sont sans volonté affichée (les terrains de football lors des récréations sont, dans la majorité des cas, des espaces non-mixtes entre hommes cisgenre).

Non-mixité choisie : c'est un terme qui reprend les mêmes définitions que la non-mixité, en apportant la précision que cette non-mixité est consciente et choisie

Mixité choisie : « Avec le développement des luttes queer, progressivement le terme de « mixité choisie » a pu être préféré à celui de « non-mixité », pour rendre compte de la non-homogénéité du sujet politique féministe, et inclure les personnes non-binaires, trans, inter et queer dans la lutte féministe. [C'est une façon de] résister à la réification et à l'essentialisation des catégories sociales »¹⁰

C'est pourquoi nous utilisons le terme « mixité choisie » : pour préciser que **nous faisons le choix de la mixité** de certains de nos espaces, c'est-à-dire ouverts aux femmes et personnes minorisées de genre, à **toute personne opprimée par le patriarcat**.

La mixité choisie n'est pas une fin en soi : il s'agit d'un outil, temporaire et ciblé, qui permet de répondre aux besoins de personnes concernées par de mêmes expériences de discriminations. Ces pratiques sont ponctuelles et ne s'opposent pas à l'existence d'autres temps et lieux d'échanges mixtes.

Intersectionnalité et féminisme intersectionnel

L'intersectionnalité (Creenshaw, 2005) est une démarche des sciences sociales visant à intégrer les mécanismes de domination divers liés au sexe, au genre, à la caste, à la race, à la communauté, aux générations (Marius, 2016) dans l'appréhension des représentations sociales. Cette approche met en lumière l'empilement (ou l'intersection) des dominations, dans la mesure où les individus et les groupes peuvent appartenir à plusieurs catégories discriminées (par exemple : être une femme, pauvre et racisée)¹¹.

Le féminisme intersectionnel vise à l'égalité entre les genres en visibilisant les rapports de pouvoir et de domination entre ceux-ci, et en questionnant les normes de genre socialement construites, tout en agissant aussi sur les autres discriminations que peuvent subir les individus (classe, race, orientation sexuelle, handicap...) et qui ont tendance à s'ajouter les unes aux autres.

Écriture inclusive

Nous avons fait le choix de rédiger cette charte en écriture inclusive. Une écriture inclusive est en ensemble d'outils graphiques et syntaxiques permettant d'assurer une égalité des représentations relatives au genre dans le langage.

⁹ Gérardin-Laverge, Mona. La mixité choisie : usages, enjeux et objectifs pour les luttes féministes. Paris, Éditions Hors d'atteinte, 2021.

¹⁰ Gérardin-Laverge, Mona. La mixité choisie : usages, enjeux et objectifs pour les luttes féministes. Paris, Éditions Hors d'atteinte, 2021.

¹¹ D'après Kamala Marius, 2016. Dernières modifications (JBB) octobre 2017, juin 2023.

L'écriture inclusive ne se limite pas au point médian : il s'agit aussi de recourir à des termes épiciènes (l'élève au lieu de l'étudiant ou l'étudiante), à des formules englobantes (le secteur agricole au lieu des agriculteurs et agricultrices), à la féminisation des noms (une autrice), etc.

Elle permet d'éviter que l'usage du masculin générique n'active des représentations mentales masculines (Pascal Gygax¹²), excluant les femmes et minorités de genre des représentations.

Pour aller plus loin

BD :

- Bénézit, Maud et Les paysannes en polaire, *Il est où le patron ? Chroniques de paysannes*.
- Hannah, Erell, et Cham, Fred. *Ils abusent grave : Du féminisme et des sciences humaines en BD*, France, Hachette Pratique, 2023.
- Sibylle Gollac, Céline Bessière, illustrations de Jeanne Puchol, *Le genre du capital, Enquête sur les inégalités dans la famille*. Editions La Découverte/Delcourt, 2023.

Essais :

- Lexie, *Une histoire de genres : guide pour comprendre et défendre les transidentités*, éditions Marabout, 2021
- Sibylle Gollac, Céline Bessière, *Le genre du capital, Comment la famille reproduit les inégalités*. Editions La Découverte, 2019.
- Hooks, Bell, *Ne suis-je pas une femme ?* Collection Sorcières, éditions Cambourakis, 2015.

Podcasts :

- Les couilles sur la table, Victoire Tuillon, sur Binge Audio
- Un podcast à soi, Charlotte Bienaimé, sur Arte radio (et notamment les épisodes « Paysannes en lutte »)
- La Poudre, Lauren Bastide, Nouvelles Ecoutes
- Kiffe ta race, Rokhaya Diallo et Grace Ly, Binge Audio

Ressources accessibles en ligne :

- FADEAR : Femmes paysannes, s'installer en agriculture, Freins et leviers : https://www.agriculturepaysanne.org/IMG/pdf/enquete_femmes_paysannes_installation_vf.pdf
- Réseau CIVAM, *Dégenrons le monde agricole et rural ! Ça vous dérange ?*, 2021
- Sur l'écriture inclusive : <https://www.relire-et-corriger.net/ecriture-inclusive>

¹² Pascal GYGAX, "The masculine form and its competing interpretations in French: When linking grammatically masculine role names to female referents is difficult", *Journal of Cognitive Psychology*, Volume 24, 2012 - Issue 4, pp. 395-408.