



Projet 2012

Contribution n°4

L'IMPLICATION DES HOMMES,
NOUVEAU LEVIER DANS
LA LUTTE POUR L'EGALITE DES SEXES

Emmanuel BORDE, François FATOUX, Dalibor FRIOUX, Céline MAS, Elodie
SERVENT

Rapporteurs

REMERCIEMENTS

Outre les rapporteurs, le groupe de travail sur les inégalités femmes/hommes était composé de Valérie AVELINE, Sophie BRAMLY, Sandrine DAUPHIN, Jeanne FAGNANI, Brigitte LESTRADE, Karine MARTIN, Virginie MARTIN. Nous les remercions vivement pour leur travail et leur assiduité. Ces personnes ne sont néanmoins pas engagées par l'ensemble des propositions de ce rapport.

L'équipe de Terra Nova et le groupe de travail tiennent à remercier pour leur participation aux auditions, leurs relectures et leurs conseils, Alix BERANGER, Perrine BISMUTH, Fatma BOUVET DE LA MAISONNEUVE, Sylvie CROMER, Geneviève FRAISSE, Brigitte GRESY, Christine GUIONNET, Serge HEFEZ, Caroline DE HAAS, Gilles LAZIMI, Eric MACE, Gérard REVEREND, Maya SURDUTS et Arlette ZILBERG.

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS	2
SYNTHESE POLITIQUE.....	4
VADEMECUM.....	7
POUR UNE REAFFIRMATION DES REVENDICATIONS FEMINISTES	14
Stagnation de la dynamique d'égalité femmes/hommes.....	14
Des revendications à porter, plus que jamais.....	17
UNE STRATEGIE COMPLEMENTAIRE : L'IMPLICATION DES HOMMES	29
Le monopole symbolique de la vie au masculin.....	29
Les hommes, de nouveaux alliés pour une société plus juste	30
Impliquer n'est pas victimiser : éviter l'écueil du « masculinisme ».....	31
Les coûts de la domination masculine pour les hommes	33
Une préoccupation internationale	38
Ensemble, pour un nouveau modèle de société	41
Propositions pour favoriser l'implication des hommes et des garçons.....	42
ANNEXE - Composition du groupe de travail.....	62
TERRA NOVA	66

SYNTHESE POLITIQUE

Une idée répandue voudrait qu'en matière d'égalité femmes/hommes, l'essentiel soit acquis et que ce combat doive laisser place à des causes, sociales ou environnementales, plus légitimes et plus urgentes. Un simple examen des faits suffit à prouver le contraire : la logique d'émancipation et de rattrapage qui a prévalu dans les années 1960-1980 est à la peine. Dans les domaines de l'égalité professionnelle et salariale, du partage du pouvoir économique et politique, de la répartition des tâches domestiques et parentales, des violences et du sexisme, la France est bien souvent en queue des classements européens.

Au rythme actuel, la parité ne serait atteinte à l'Assemblée nationale que dans un quart de siècle... Ces chiffres nous placent au 18^{ème} rang dans l'Europe des 27. Dans la haute fonction publique, neuf préfets sur dix, neuf ambassadeurs sur dix sont des hommes. Dans le monde du travail, les femmes travaillent cinq fois plus que les hommes à temps partiel (subi pour 30% environ d'entre elles) ; les écarts de salaire, à compétence et temps de travail égaux, sont de près de 10%. Les femmes sont surreprésentées dans les métiers mal payés et peu qualifiés, dans les métiers du soin, de la vente, des services, de l'éducation, et majoritairement dans les tâches d'exécution, en somme tout ce qui est « prolongement des fonctions domestiques » selon les termes de Pierre Bourdieu. Dans la sphère privée, malgré les discours modernistes sur les « nouveaux pères » et les nouveaux couples, les femmes continuent à assurer 80% des tâches ménagères et des soins aux enfants. Le salarié est invité à se dévouer, la salariée à concilier. La domination masculine au quotidien se manifeste également dans les violences faites aux femmes : en France, une femme meurt de violences conjugales tous les trois jours, tandis qu'on estime à près de 48 000 par an le nombre de viols, sans compter les autres agressions, harcèlements et brimades à caractère sexuel.

Dans tous les domaines, depuis le milieu des années 1990, il y a stagnation ou régression. Or la crise économique, la pression sur les salaires, la recherche de flexibilité, la persistance du chômage ne l'expliquent qu'en partie. Le problème est que les femmes sont certes entrées dans l'économie, mais que la société française n'est pas sortie d'une mentalité patriarcale. Il ne faut

donc pas laisser croire que le féminisme serait un combat d'arrière-garde. Trop souvent, une cause jugée entendue est une cause qui régresse.

Il est plus nécessaire que jamais d'exiger un service public de la petite enfance, une parité effective en politique, l'égalité salariale. Le travail à temps partiel doit être réglementé et déprécarisé, l'accès des femmes aux fonctions de direction doit être favorisé ; l'accès à la contraception et à l'avortement doit être facilité. Dès la petite enfance, le sexisme doit être combattu.

Il est aussi temps de tenter des stratégies complémentaires. Le blocage est sans doute également dû à l'hégémonie d'un modèle unique de réussite, d'une mentalité restée patriarcale et que devrait adopter toute femme ambitieuse. Tout se passe comme si les femmes devaient, pour s'autonomiser et s'affirmer, imiter la socialisation masculine, adopter les règles du jeu mises en place dans une optique masculine, c'est-à-dire, à bien des égards, sans considération pour les besoins du couple, de la famille, d'une vie extra-professionnelle. La question était d'intégrer les femmes dans un monde dont les règles et les structures ont été de longue date définies par les hommes, de faire des femmes « des hommes comme les autres », pour reprendre une expression courante sur ces sujets. En d'autres termes, on a tellement voulu offrir aux femmes les attributs d'un certain type de domination – en l'espèce masculine - que celle-ci n'a été que très peu contestée en tant que telle, sauf dans ses aspects machistes les plus violents.

Il s'agit de faire de l'égalité des sexes non plus seulement l'affaire des femmes (comme activistes ou bénéficiaires) ou de l'Etat (en tant que relais des revendications et incarnation du progrès social), mais également des hommes eux-mêmes, comme sujets et acteurs. Les hommes ne doivent plus être considérés comme résistants aux conquêtes des femmes, mais comme acteurs et demandeurs d'une égalité globale, dont tous et toutes tireront profit.

Ils doivent aussi s'interroger sur les coûts cachés de la masculinité pour eux-mêmes, pour leurs compagnes, leur famille et la société tout entière. Vulnérabilité physique et mentale, moindre longévité, violence contre soi et autrui, forte dépendance à l'identité professionnelle : les hommes ne sont pas que les vainqueurs du jeu social, à bien des égards ils sont dominés par leur domination. C'est aussi en les impliquant que ce combat pour l'égalité des sexes sera mené à bien. Contrairement aux femmes, la plupart des hommes n'ont toujours pas conscience de

relever d'une logique genrée, ce qui les a empêchés d'évoluer aussi profondément qu'ont pu le faire les femmes. Les hommes doivent faire leur révolution : eux aussi doivent sortir de la tyrannie patriarcale, qu'elle s'applique à la sphère publique, économique, sociale ou domestique. Telle n'est pas la voie actuellement préconisée par nos dirigeants actuels : le truisme du « travailler plus pour gagner plus », sans aucune réflexion sur l'équilibre personnel ou familial, domine le débat. Une certaine culture française du travail ostentatoire et une forme de cooptation professionnelle par le temps de présence restent en vigueur, incarnées par un modèle masculin « décomplexé ». Parallèlement, l'essor des « services à la personne » marque le retour de la domesticité (massivement féminine) sous couvert de modernité. A supposer qu'elle dispose du même salaire que son alter ego, la femme cadre ambitieuse n'aura donc qu'à imiter les normes masculines et payer une autre femme pour pouvoir se consacrer exclusivement aux affaires : nous tenons l'exemple même d'une égalité sous le signe des hommes.

De plus en plus prônée au niveau international, cette démarche d'implication des hommes dans les stratégies d'égalité passe par un congé paternité prolongé et partiellement obligatoire, car la paternité vécue mettra fin au patriarcat, mais aussi par un congé parental partagé et largement indemnisé. Nous proposons également des actions de sensibilisation sur les stéréotypes masculins, dès l'école primaire et le collège ; une lutte contre le sexisme ordinaire, notamment en favorisant la mixité des métiers ; des actions systématiques de prévention ciblées sur les pathologies physiques et mentales masculines comme il en existe pour les femmes, les enfants, les adolescents, les personnes âgées ; des actions de soutien afin de lutter contre l'échec scolaire des garçons, source principale de violences ; un renforcement de l'éducation affective et sexuelle pour endiguer la banalisation silencieuse de la pornographie ; une vision moins sacrificielle des fonctions dirigeantes et électives par le non-cumul des mandats, l'accès au temps partiel de qualité et au télétravail ; un rééquilibrage entre vie professionnelle et vie familiale qui permette un partage des tâches – et des joies – domestiques. Impliquant les hommes, l'égalité femmes/hommes peut être relancée et ouvrir la voie à une société plus juste et plus humaine.

VADEMECUM

Réaffirmer les revendications féministes

Famille, couple et maternité

Proposition 1 : Développer massivement les modes de garde des jeunes enfants.

Proposition 2 : Ne pas pénaliser les femmes dans leur carrière en raison de leur maternité

Proposition 3 : Pour un réel accès à la contraception et au droit à l'avortement. Généraliser le « pass santé contraception » lancé par la Région Ile-de-France.

Proposition 4 : Instaurer la **déclaration fiscale séparée** pour chacun des membres du couple.

Carrière, conditions de travail et retraite

Proposition 5 : Instaurer une égalité de rémunération effective entre les femmes et les hommes. Créer un observatoire indépendant chargé de vérifier la réalité des engagements des entreprises.

Proposition 6 : Déprécier le temps partiel subi et revaloriser les retraites des femmes. Repenser les régimes de retraite pour qu'ils ne pénalisent pas les femmes.

Proposition 7 : Pour l'accès des femmes aux fonctions de direction.

Proposition 8 : Instaurer une stricte mixité des internats : même nombre de places pour les filles et les garçons.

Politique

Proposition 9 : Pour un gouvernement paritaire femmes/hommes.

Proposition 10 : Lutter contre le cumul des mandats.

Proposition 11 : Pour des modes de scrutin permettant d'atteindre la parité.

Proposition 12 : Créer un statut du citoyen engagé pour permettre l'engagement civique de tous.

Proposition 13 : Rendre obligatoire et effective l'intégration d'une perspective de genre dans toutes les politiques publiques.

Proposition 14 : Créer un outil public d'évaluation des coûts et gains pour la collectivité des mesures prises dans le domaine de l'égalité femmes/hommes.

Violences

Proposition 15 : Lutter contre toutes les violences faites aux femmes.

Représentations

Proposition 16 : Lutter contre la présentation sexiste des jouets.

Proposition 17 : Sur toute apparence corporelle retouchée à des fins publicitaires (affichage, magazines, spots, emballage), imposer une signalétique « Photographie retouchée afin de modifier l'apparence corporelle ».

Une stratégie complémentaire : l'implication des hommes

Représentations

Proposition 18 : Inviter les instances de régulation (Conseil supérieur de l'Audiovisuel, Autorité de Régulation Professionnelle de la Publicité, etc.) à être plus attentives aux stéréotypes masculins dans les publicités (incompétences familiale et domestique notamment).

Proposition 19 : Au cours de la scolarisation, lutter contre la violence impliquée par le « code de la masculinité » (stoïcisme, bravade, virilité sans nuances, évitement de la honte). Lutte contre les stéréotypes masculins omniprésents dans les manuels scolaires et promotion d'œuvres artistiques anti-sexistes pour la jeunesse (sensibilisation des éditeurs et producteurs, recensement des bonnes pratiques).

Proposition 20 : Dans toutes les campagnes de sensibilisation, intégrer des hommes s'affichant non sexistes et non violents, pour favoriser l'identification.

Proposition 21 : Sensibilisation des personnels de la petite enfance et des personnels enseignants aux problématiques de genre et aux stéréotypes sexués, avec édition de manuels sur les stéréotypes sexués destinés aux garçons et aux filles.

Proposition 22 : Rebaptiser l'école « maternelle », école « élémentaire », et l'école « élémentaire », école « primaire ». Rebaptiser les assistantes « maternelles », assistantes « parentales ». En milieu hospitalier, renommer les unités « mères-enfants », unités « parents-enfants ».

Proposition 23 : Faire de la Fête des Pères une journée de sensibilisation au partage égal des tâches domestiques, parentales et familiales ; lancer une Année européenne de l'implication des hommes dans la lutte pour l'égalité.

Education, formation

Proposition 24 : Organiser un soutien scolaire et psychologique adapté spécifiquement aux jeunes garçons en écoles et collèges.

Proposition 25 : Renforcer et diversifier l'éducation sexuelle et affective dès l'âge de huit ans.

Proposition 26 : Ajouter l'histoire des relations femmes/hommes dans les enseignements littéraire, historique, philosophique du collège et du lycée.

Proposition 27 : Instaurer au collège et au lycée des cours d'économie familiale (cuisine, ménage, consommation, alimentation, soins aux enfants), aussi bien pour les garçons que pour les filles.

Proposition 28 : Développer les *men's studies* à l'Université.

Proposition 29 : Sensibiliser aux questions de genre les étudiants à travers l'instauration systématique d'un module sur l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur.

Santé

Proposition 30 : Lancer régulièrement des campagnes thématiques ciblées sur les lieux habituels de sociabilité des hommes (entreprises, espaces de sport, bars) pour prévenir le suicide, la dépression, l'alcoolisme, et encourager la consultation médicale. Formation spécifique des étudiants en médecine et des professionnels de santé pour aider les patients masculins à verbaliser, prendre en charge leur santé (avec focus sur les pathologies masculines, surmenage, dépression, cancer de la prostate, du côlon, des testicules, ou sur les modalités masculines de contraction des maladies comme le SIDA, etc.).

Proposition 31 : Pour améliorer le suivi médical des hommes, les hôpitaux proposeront systématiquement un bilan médical gratuit aux futurs pères (qui se substituerait dans ce cas au bilan médical gratuit proposé tous les cinq ans par l'Assurance-maladie).

Proposition 32 : Lutter contre la violence dans le sport et promouvoir l'égalité entre pratiquants masculins et féminins.

Travail

Proposition 33 : Favoriser l'emploi des hommes dans les métiers de la petite enfance, dans l'enseignement, dans les métiers du soin, en revalorisant ces métiers auprès des lycéens et étudiants.

Proposition 34 : Favoriser le travail à distance deux jours par semaine, y compris et surtout pour les fonctions de direction.

Proposition 35 : Favoriser l'accès au temps partiel de qualité pour les salariés par des campagnes de sensibilisation.

Proposition 36 : Interdire les réunions débutant avant 9h et après 18h au sein des administrations, grandes entreprises, universités, laboratoires, etc. Pour lutter contre le « présentéisme », fermeture des locaux après 20h.

Proposition 37 : Former les futurs cadres dirigeants aux enjeux de l'égalité professionnelle avec une dimension articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Ces formations prévoiront la mise en place de groupes d'expression d'hommes, de travaux dirigés sur l'égalité ainsi qu'un tutorat assuré par des femmes.

Proposition 38 : Dans les entreprises, valoriser des rôles modèles positifs. Les entreprises chercheront à mettre en avant des hommes qui à tous les niveaux se sont engagés dans la promotion de l'égalité ou de la conciliation.

Couple, famille, paternité

Proposition 39 : Etendre l'actuel congé paternité à huit semaines : les deux premières semaines suivant la naissance sont obligatoires (en référence à l'interdiction de travailler

s'appliquant aux mères avant et après la grossesse), les six dernières sont à prendre dans les quatre mois suivant la naissance.

Proposition 40 : Ajouter à l'actuel congé parental d'éducation un congé parental d'éducation de six mois non transférables pour chaque parent, fractionnable sur les trois premières années de l'enfant, avec une rémunération à 80% du salaire et plafonnée. Egalement, possibilité pour les deux parents de se mettre à temps partiel (4/5^e) en étant rémunéré à 100% durant la première année de l'enfant.

Proposition 41 : Proposer des séances de préparation à la parentalité aux futurs pères avec une prise en charge des frais par la Sécurité sociale (avec autorisation d'absence accordées par l'entreprise). Généraliser la possibilité pour le père de passer la nuit avec la mère dans la chambre de la maternité.

Proposition 42 : Réformer l'assurance maternité rebaptisée « assurance parentale » couvrant à la fois le congé de maternité et le congé paternité. Ces indemnités parentales prendraient en charge 100% du salaire net dans la limite de deux fois le plafond de la sécurité sociale (contre une fois actuellement). Si nécessaire, augmenter la cotisation maladie pour assurer le surcoût.

Proposition 43 : Pour les entreprises qui souhaiteraient aller au-delà (en pourcentage de prise en charge au delà des deux fois le plafond ou en termes de journées indemnisées), possibilité de déduire 50% des dépenses dans le cadre d'un crédit d'impôt. Pour les PME, mise en place d'une indemnité forfaitaire pour permettre aux entreprises de faire face au surcoût de l'embauche de la personne en remplacement.

Proposition 44 : Faire de la garde partagée le modèle standard en cas de séparation des parents. La dérogation à ce modèle devra être justifiée de manière objective.

Proposition 45 : Responsabiliser fortement les pères à leurs obligations familiales, afin de lutter contre la précarisation des foyers monoparentaux, qui concernent essentiellement des femmes. Susciter au sein des réseaux d'Ecoute et d'Accompagnement des Parents (REAAP) des initiatives ciblées vers les pères.

Politique

Proposition 46 : Créer des sous-commissions à l'implication des hommes dans les commissions pour l'égalité des sexes.

Proposition 47 : Constituer des réseaux de parlementaires hommes engagés contre la violence faite aux femmes.

Proposition 48 : Créer un Observatoire de la parentalité en politique, pour interpeller les hommes politiques sur leur sensibilité au sujet et en valorisant ceux qui ont pris un congé paternité en vertu de l'exemplarité du comportement des élus.

Donc elle est sa propriété. Elle et la famille. La famille: il y est maître chez lui, il y est chez lui. Son havre de paix, sa plage.

Ainsi comprendre le besoin qui la crée c'est déjà commencer à voir un peu plus loin. C'est commencer à saisir la place, la fonction qu'on occupe dans un système d'oppression générale. Esclave, mais esclave de l'esclave.

Autrement dit la femme ne se libérera qu'en libérant toute l'humanité. Elle libérera l'homme de la nécessité d'une telle femme.

Leslie Kaplan, 1970, in MLF Textes premiers, Stock, 2009

Il y a 96 ans, la veille de la première journée internationale de la Femme, un auteur américain a écrit un essai intitulé « Le féminisme pour les hommes ». Il commençait par ces mots : « Le féminisme permettra pour la première fois aux hommes d'être libres »

Michael S. Kimmel, L'égalité de genre : pas seulement pour les femmes, Actes des conférences sur « Les hommes et l'égalité », 2005-2006, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Bruxelles

POUR UNE REAFFIRMATION DES REVENDICATIONS FEMINISTES

STAGNATION DE LA DYNAMIQUE D'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

L'émancipation des femmes, et des Françaises en particulier, a connu des avancées tardives mais considérables dans la seconde moitié du XXe siècle. Droit de vote octroyé en 1944, liberté d'exercer un métier pour les épouses en 1965, légalisation de la contraception en 1967, autorité parentale conjointe en 1970, généralisation du congé maternité en 1971, dépénalisation de l'avortement en 1975, loi sur l'égalité salariale en 1983, loi contre le harcèlement sexuel en 1992, loi sur la parité en politique en 2000 : les progrès, nombreux et indiscutables, couronnent plus d'un siècle de luttes féministes.

Aujourd'hui, l'élan des années 1970 semble s'être essoufflé : la « panne de l'émancipation » est bien là¹. Pour certains, les combats féministes auraient atteint leurs objectifs historiques et d'autres causes, sociales ou environnementales, seraient plus urgentes et légitimes. On aurait accordé suffisamment de droits aux femmes, au point, d'après d'autres, de menacer l'identité masculine et jusqu'à « l'ordre symbolique » de la société.

Un simple examen suffit à montrer les limites de ce jugement : en 2007, malgré les lois sur la parité, les femmes ne représentaient que 18,5% des députés, 21,8% des sénateurs, 13,8% des maires². Aux dernières élections cantonales, seules 13,8% de femmes ont été élues con-seillères générales. A ce rythme et si l'on exclut toute régression, la parité ne serait atteinte à l'Assemblée nationale que dans un quart de siècle... Ces chiffres nous placent au 18^{ème} rang dans l'Europe des 27, loin derrière la Lettonie, la Bulgarie, le Portugal, ou l'Espagne, pays considérés par certains comme moins « éclairés » que la France³. Dans la haute fonction publique, neuf préfets sur dix, neuf ambassadeurs sur dix sont des hommes. Huit directeurs d'administration centrale, huit recteurs sur dix sont des hommes⁴. L'ordre symbolique a encore de longs jours devant lui.

¹ Dominique Méda, Hélène Périvier, *Le deuxième âge de l'émancipation*, Seuil, 2007.

² Observatoire de la parité, Ministère de l'Intérieur.

³ Fondation Robert Schuman, mars 2011.

⁴ Fichier général de l'Etat, Insee.

Dans le monde du travail, les femmes travaillent cinq fois plus que les hommes à temps partiel (subi pour 30% environ d'entre elles⁵) ; les écarts de salaire, à compétence et temps de travail égaux, sont de près de 10% (tous emplois confondus, l'écart salarial femmes/hommes est de 27%⁶) et la dynamique de rattrapage est au point mort. Les femmes sont sur-représentées dans les métiers mal payés et peu qualifiés, dans les métiers du soin, de la vente, des services, de l'éducation, et majoritairement dans les tâches d'exécution, en somme tout ce qui est « prolongement des fonctions domestiques », selon les termes de Pierre Bourdieu. Elles sont plus incitées à sacrifier leur carrière à l'arrivée des enfants, à accepter un salaire d'appoint, au bénéfice professionnel du mari. Statistiquement, chaque enfant supplémentaire est synonyme de davantage de régression professionnelle et sociale pour les femmes. Au-delà des salaires, c'est surtout l'accès aux emplois valorisés et variés qui reste préoccupant : le fameux « plafond de verre » empêche l'ascension vers les postes de direction, tandis que des « parois de verre » bloquent la mobilité horizontale vers le type de poste permettant cette ascension.

Dans la sphère privée, malgré les discours modernistes sur les « nouveaux pères » et les nouveaux couples, les femmes continuent à assurer 80% des tâches ménagères et des soins aux enfants⁷. Ce partage plus qu'inégal reste le parent pauvre des politiques publiques à la française, l'accent ayant été mis sur l'égalité formelle et sur l'insertion professionnelle. Le salarié est invité à se dévouer, la salariée à concilier. Malgré les discours, la situation et les mentalités évoluent peu : dans un article d'un magazine féminin passant pour progressiste, passé le nécessaire préambule sur la nécessité d'un meilleur partage des tâches, les six conseils adressés aux femmes pour « concilier » se concluent par « s'organiser et déléguer »⁸. Cette injonction crée un sentiment de double culpabilité, comme le relève Brigitte Grésy : « Les femmes sont enfermées dans un conflit de légitimité qui crée une double culpabilité : elles se sentent soit démissionnaires de la sphère privée, soit usurpatrices de la sphère publique »⁹. Indépendamment du partage réellement négocié, la charge mentale de l'organisation revient le plus souvent à la femme, les hommes restant au mieux des délégués ou des sous-traitants¹⁰. Cet

⁵ Rapport 2008 du Conseil économique et social.

⁶ Insee, Dares.

⁷ *Population et Sociétés*, INED, n° 461, novembre 2009 et Ined-Insee, *enquête Études des relations familiales et intergénérationnelles, exploitation Drees, 2005*.

⁸ Les débats *Marie-Claire*, décembre 2010, pp. 77-82.

⁹ B. Grésy, *Mais qui va garder les enfants ?*, Le Monde, 8 mars 2011.

¹⁰ Voir Monique Haicault, *La gestion ordinaire de la vie à deux*, Sociologie du travail (3), pp. 268-277, 1984.

état de fait explique en grande partie l'épuisement des femmes actives. Dans quasiment tous les milieux, la question de la juste répartition des tâches parentales et domestiques est toujours et encore un tabou qu'il est imprudent d'aborder. Elle reste au cœur de la conflictualité conjugale¹¹.

La domination masculine au quotidien se manifeste également dans les violences faites aux femmes : en France, une femme meurt de violences conjugales tous les trois jours¹², tandis qu'on estime à près de 48 000 par an le nombre de viols¹³, sans compter les autres agressions, harcèlements et brimades à caractère sexuel¹⁴.

Dans tous les domaines, depuis le milieu des années 1990, la logique de rattrapage qui prévalait jusque-là est donc à la peine. Or la crise économique, la pression sur les salaires, la recherche de flexibilité, la persistance du chômage n'expliquent qu'en partie cette stagnation de l'insertion et de la reconnaissance professionnelles des femmes. Le problème est que les femmes sont certes entrées dans l'économie, mais que la société française n'est pas sortie d'une mentalité patriarcale.

Il ne faut donc pas laisser croire que le féminisme serait un combat d'arrière-garde. Trop souvent, une cause jugée entendue est une cause qui régresse. La poursuite et l'amplification des politiques de formation, de promotion et de protection des femmes sont aussi nécessaires qu'auparavant. La domination masculine perdurant, l'égalité des sexes doit rester un combat politique central. La revendication par les femmes d'une société égalitaire est plus légitime que jamais. A tous ceux qui ironiseraient sur les « excès » ou « l'archaïsme » des féministes, il faut rappeler la remarque de Benoîte Groult : « Le féminisme est un beau mouvement pacifiste, qui n'a jamais tué personne, alors que la violence machiste tue tous les jours ».¹⁵

¹¹ Voir l'enquête de L. Hontaredde, *La répartition des tâches ménagères au sein du couple : mode d'emploi. Enquête réalisée auprès de quatre pays européens*, Documents d'études CNAF 123, décembre 2009, p. 10-20.

¹² Observatoire National de la Délinquance, 2009.

¹³ Enquête nationale contre les violences faites aux femmes en France, réalisée en 2000.

¹⁴ « D'après l'enquête CSF de l'Inserm-Ined de 2006, les femmes rapportent trois fois plus souvent que les hommes avoir déjà été confrontées à une agression à caractère sexuel, qu'il s'agisse d'un attouchement, d'une tentative ou d'un rapport forcé : 20,4% des femmes et 6,8% des hommes de 18 à 69 ans. Dans toutes les générations, les personnes indiquent des premiers rapports forcés ou tentatives qui se produisent majoritairement

DES REVENDICATIONS À PORTER, PLUS QUE JAMAIS¹⁶

Au vu de la dégradation ou de la stagnation de la situation des femmes et du relatif déni qui l'entoure, nous estimons qu'une série de revendications fortes et structurantes doit continuer à être portée par l'ensemble des acteurs sociaux.

Famille, couple et maternité

Proposition 1 : Développer massivement les modes de garde des jeunes enfants.

Sur le modèle de la Suède¹⁷, nous demandons que 500 000 places en crèches collectives publiques soient créées à l'horizon 2017 ; que toutes les entreprises publiques et privées qui ne le font pas déjà consacrent 0,5% de leur masse salariale à l'aide à la parentalité : directement (crèche d'entreprise, chèque emploi-service pour garde d'enfants à domicile, aide à la garde d'enfant d'urgence pour enfants malades, prise en charge de la garde des enfants le mercredi et pendant les vacances scolaires) ou indirectement (financement transféré à la commune) ; que les horaires d'ouverture de certaines crèches soient étendus, pour répondre aux besoins des familles, notamment monoparentales, qui ont des horaires de travail décalés.

Proposition 2 : Ne pas pénaliser les femmes dans leur carrière en raison de leur maternité.

Les salaires des femmes décrochent notamment lors des congés de maternité et congés parentaux. Pour enrayer ce décrochage, nous demandons une évaluation systématique de leurs

avant 18 ans. Parmi les personnes qui ont vécu ces agressions, 59% sont des femmes. » www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/Egalite_chiffres-cles_2009.pdf

¹⁵ Cité in *L'aventure des femmes au XXème siècle*, Florence Montreynaud, Nathan, 2006.

¹⁶ Ces propositions reprennent largement la note de Terra Nova parue le 7 mai 2010 et parue dans le magazine ELLE à l'occasion des « Etats généraux des femmes », sous la responsabilité de Yolande Cohen, Karine Martin, Céline Mas, Valérie Aveline, Armelle Le Bras-Choppard, Virginie Martin et Mariette Sineau.

¹⁷ En Suède, depuis 1995, les communes ont l'obligation de proposer aux enfants de un à six ans une place en crèche ou en garderie. L'offre de modes de garde diversifiés et adaptés aux choix des familles, de préférence publics et collectifs, permet de ne pas pénaliser les femmes sur le marché du travail ; elle permet en outre de lutter contre les inégalités sociales.

objectifs professionnels et de leurs salaires en comité de rémunération, avant et après leur départ en congé maternité et parental. Nous demandons aussi que l'âge des hauts potentiels au sein de l'entreprise soit repoussé au-delà de 40 ans, pour tenir compte du temps consacré aux grossesses et aux périodes de congé parental.

Lorsque les salariés arrêtent de travailler pour prendre un congé maternité, d'adoption, paternité ou parental, l'entreprise devra s'interroger sur la révision des objectifs du collectif de travail et prévoir si nécessaire des mesures de remplacement. Les PME pourront bénéficier d'une aide forfaitaire en cas d'embauche pour le remplacement du salarié ayant pris un congé. C'est ce que prévoyait la loi du 23 mars 2006, qui fut abrogée ensuite. Dans la fonction publique, sera supprimée l'interdiction d'embaucher lorsque le congé parental est inférieur à un an, afin d'éviter une surcharge de travail pour les autres agents et à l'issue du retour de congé.

Proposition 3 : Pour un réel accès à la contraception et au droit à l'avortement. Généraliser le « Pass santé contraception » lancé par la Région Ile-de-France¹⁸.

Le rapport de l'IGAS paru en 2009, intitulé « *Evaluation des politiques de prévention des grossesses non désirées et de prise en charge des interruptions volontaires de grossesse suite à la loi du 4 juillet 2001* », témoigne en partie d'une situation qui reste bien fragile : les femmes ayant fait le choix d'une interruption volontaire de grossesse continuent à rencontrer des difficultés dans l'accès à l'avortement, et son accompagnement est très insuffisant. De plus, le mode de financement de l'acte médical que représente l'IVG depuis la mise en œuvre de la tarification à l'activité (T2A) fait planer une menace réelle sur sa pérennité dans les structures médicales.

Par ailleurs, le niveau élevé d'IVG pratiqué (200 000 par an) témoigne clairement d'une insuffisance des politiques de sensibilisation à la maîtrise de la fécondité et d'éducation à la contraception. 72% des femmes qui ont recours à l'IVG utilisaient un mode de contraception au moment où elles sont tombées enceintes. Déplorant l'application presque inexistante de la loi

¹⁸ « Ce dispositif consiste à remettre aux jeunes, à leur demande, par l'infirmière de leur établissement, des coupons (consultations chez un généraliste ou un gynécologue, prise de sang, délivrance de contraceptifs pour trois à six mois...) qui leur permettront d'accéder gratuitement et anonymement à une contraception », *Le Monde*, 27 avril 2011.

en matière d'éducation, le rapport recommande « l'information et l'éducation sexuelle dès le plus jeune âge ». La méconnaissance est en effet bien souvent à l'origine de grossesses non désirées.

Un effort tout particulier doit être fait pour rendre la contraception accessible à toutes et efficace. Ainsi, toutes les pilules contraceptives ne sont pas remboursées, établissant ainsi une inégalité face à la contraception entre les femmes, à laquelle il faut remédier. L'accès aux consultations gynécologiques doit également être facilité. Les menaces qui pèsent sur le financement du planning familial doivent être levées.

Proposition 4 : Instaurer la déclaration fiscale séparée pour chacun des membres du couple.

La déclaration par foyer fiscal favorise le modèle « homme au travail – femme au foyer » et surtaxe le second revenu du couple. Il y a là une exception française. Nous demandons, comme dans tous les pays d'Europe, des déclarations fiscales séparées pour les couples, mariés ou pacsés, afin que les revenus des épouses actives ne soient plus comptabilisés comme complément des revenus du conjoint.

Une réflexion sera conduite afin de déterminer le mode de répartition le plus juste de l'affectation du quotient familial sur chacune des feuilles d'imposition des parents.

Carrière, conditions de travail et retraite

Proposition 5 : Instaurer une égalité de rémunération effective entre les femmes et les hommes. Créer un Observatoire indépendant chargé de vérifier la réalité des engagements des entreprises.

Malgré l'adoption de différentes lois visant à supprimer les écarts de salaire femmes/hommes, le sujet n'apparaît pas comme prioritaire dans les entreprises, notamment car ces écarts ont des causes structurelles (non mixité des métiers, temps partiel, parcours professionnels interrompus pour prise de congé parental, etc.).

Les pouvoirs publics, en plus de l'application effective de la loi sur les sanctions financières opposables aux entreprises qui ne respectent pas la loi, devraient promouvoir, par secteur d'activité, les meilleures pratiques des entreprises pour supprimer ces écarts. Par ailleurs, nous demandons que les grandes entreprises et les administrations publient dans leur rapport annuel la comparaison du salaire médian des femmes avec celui des hommes, fonction par fonction. Lorsque les écarts subsistent, l'institution devra élaborer un plan d'action pour apprécier les origines de ces différences et prendre des mesures correctrices adaptées. D'autre part, un indice standardisé des inégalités salariales entre les femmes et les hommes permettrait d'assurer des comparaisons inter-entreprises et de mettre en avant les bonnes (et les mauvaises) pratiques.

Les pouvoirs publics, pour assurer l'application effective de la loi (article 99 de la loi du 9 novembre 2010) sur les sanctions financières opposables aux entreprises qui ne respectent pas la loi, pourraient créer un Observatoire indépendant (composé de représentants des partenaires sociaux, du gouvernement et de chercheurs spécialisés sur l'égalité salariale). Sa mission serait de s'assurer que les entreprises, afin de s'exonérer du versement de pénalités correspondant à 1% de la masse salariale, ont réellement mis en place une politique de réduction des écarts de salaire. L'Observatoire, qui disposerait de moyens d'investigation, pourrait être saisi par les instances de représentation du personnel qui contestent le constat fait par l'entreprise. Contrairement à ce que prévoit la loi (le montant des pénalités financières sera reversé au Fonds de solidarité vieillesse), nous proposons qu'il soit affecté à l'Observatoire indépendant pour être ensuite redistribué pour des actions de promotions de l'égalité professionnelle (sur le modèle de ce qui est fait sur le handicap par l'Agefiph¹⁹).

Proposition 6 : Déprécariser le temps partiel subi et revaloriser les retraites des femmes.
Repenser les régimes de retraite pour qu'ils ne pénalisent pas les femmes.

83% des salariés travaillant à temps partiel sont des femmes, qu'elles l'aient choisi (pour celles qui réduisent leur temps de travail, par exemple le mercredi) ou qu'elles le subissent (environ 30%).

¹⁹ La loi du 10 juillet 1987 oblige toutes les entreprises privées et publiques de 20 salariés et plus à employer 6% au moins de personnes handicapées. Cette loi prévoit le versement d'une contribution pour les entreprises privées qui ne respectent pas ce quota. C'est de cette loi que naît l'Agefiph, l'association chargée de gérer ce fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Pour déprécariser le temps partiel des femmes, nous demandons qu'un cadre législatif impose une majoration du taux horaire salarial quand les horaires sont imprévisibles et morcelés. L'objectif est de dissuader les employeurs d'avoir recours à ce type de contrats et d'assurer en outre aux salariés concernés des revenus plus décents. De plus, il appartiendra à l'employeur qui propose à ses employés de travailler en deçà de 32 heures par semaine (et lorsque ce temps partiel ne fait pas suite à une demande d'un salarié qui souhaiterait réduire son temps de travail pour des raisons personnelles, familiales notamment) de cotiser aux régimes sociaux sur la base d'un temps plein pour les régimes de retraite (base et complémentaire) et les régimes d'assurance chômage, de manière à pouvoir calculer les droits sur la base d'un temps plein.

Comme le préconise le rapport Grésy²⁰, nous demandons aussi que les salariés qui travaillent à temps partiel et les familles monoparentales puissent bénéficier d'heures supplémentaires majorées (nombre d'heures allant jusqu'à 50% de la durée de leur contrat de travail, et non 33% comme prévu aujourd'hui dans le Code du travail).

Dans le cadre des régimes de retraite, de base comme complémentaires, les pouvoirs publics ainsi que les partenaires sociaux donneront la priorité à l'acquisition de droits propres, notamment pour couvrir les périodes d'interruption de carrière (parentalité, chômage, maladie, etc.) au détriment des droits dérivés (pension de réversion) qui ont pour conséquence de mettre les femmes en situation de dépendance vis-à-vis de leur conjoint.

Par ailleurs, une concertation associant les pouvoirs publics et les partenaires sociaux devrait s'ouvrir pour apprécier les effets de l'allongement de la durée d'assurance et du recul de la retraite à taux plein à 67 ans sur la retraite des femmes salariées.

<i>Proposition 7</i> : Pour l'accès des femmes aux fonctions de direction.

Sur les 30 000 cadres dirigeants des 5 000 plus grandes sociétés françaises, on ne compte que 11% de femmes, alors même que les femmes représentent 41% de la population des cadres. Pour accéder à des postes de responsabilité, les femmes souffrent aujourd'hui de l'absence ou de la faiblesse des réseaux professionnels qui interviennent dans la cooptation à des postes de

²⁰ Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, juillet 2009.

responsabilité, et de la difficulté à afficher leur ambition et à se projeter dans des positions de pouvoir taillées sur mesure pour les hommes. Pour contrecarrer ces handicaps, nous demandons que sur tous les lieux de travail et dans le cadre des services de ressources humaines, soient mis en place des programmes d'accompagnement ciblés pour les femmes, en plus des changements dans l'exercice des fonctions de direction préconisés en partie B de ce rapport.

Proposition 8 : Instaurer une stricte mixité des internats : même nombre de places pour les filles et les garçons.

La situation dans les internats en France n'est pas favorable aux filles. Si l'on s'attarde sur les internats parisiens, un exemple est frappant : les classes préparatoires du lycée Henri IV ne disposent que d'un internat de garçons. Résultat : certains garçons peuvent dormir sur place tandis que les filles prennent les transports en commun pour rejoindre les classes et doivent investir plus pour le logement et la demi-pension à l'extérieur de l'établissement. Nationalement, les lycées proposent près de deux fois moins de lits d'internat aux filles qu'aux garçons inscrits en classes préparatoires aux grandes écoles.

On estime que 36% des filles trouvent une place en internat en France contre 64% des garçons. En 2009, la Halde (Haute Autorité de lutte contre les discriminations) a d'ailleurs été saisie par le collectif d'associations « Ouvrons les portes »²¹. En décembre 2010, la Haute Autorité recommandait de mettre un terme à l'existence d'internats non mixtes : *“Aucun des arguments avancés par les autorités concernées lors de l'enquête ne permet de considérer que le fait de réserver les internats concernés exclusivement au garçons poursuivrait un but légitime, cette restriction étant essentiellement structurelle et issue d'un contexte historique largement révolu”*. Le Conseil régional d'Ile-de-France a bien identifié ce problème et a fait la demande en 2010 d'une parité complète en 2011 pour les internats du territoire.

Politique

Proposition 9 : Instaurer un gouvernement paritaire femmes/hommes.

²¹ www.ouvronslesportes.org

Cette mesure législative, appliquée notamment en Espagne, montrerait l'exemple au plus haut niveau en matière de nomination paritaire femmes/hommes aux fonctions de direction. En nombre de femmes présentes au gouvernement, la France est actuellement au 9^e rang européen, derrière la Finlande, la Suède, l'Espagne, l'Autriche, le Danemark, l'Allemagne, la Belgique et la Slovénie²².

Proposition 10 : Lutter contre le cumul des mandats.

Pour mettre fin à l'accaparement des mandats et fonctions par les mêmes (hommes) au détriment des outsiders (femmes, minorités, jeunes), nous proposons l'instauration d'un mandat unique : un individu = un mandat, c'est-à-dire l'interdiction pour un même individu d'exercer plusieurs mandats et fonctions en même temps, ainsi que la limitation dans le temps du nombre de mandats qu'un même individu pourrait exercer successivement.

Proposition 11 : Favoriser des modes de scrutin permettant d'atteindre la parité.

La France se singularise, au sein de l'Union européenne, par l'usage très fréquent du mode de scrutin uninominal majoritaire à deux tours. Or, ce système électoral entraîne des discriminations indirectes au détriment des femmes, car il favorise les notables locaux et les sortants. Il rend également difficile l'application de la parité. La plupart des pays voisins (sauf le Royaume-Uni et la Suisse) utilisent la proportionnelle de liste, traditionnellement plus égalitaire, qui se prête mieux à l'application de la parité. L'exemple des dernières élections cantonales est significatif : 86,2% des conseillers généraux élus en mars dernier sont des hommes. Les partis les plus paritaires ont eu à peine plus de 20% d'élues, les moins paritaires à peine plus de 10% lors de ces élections.

Nous proposons d'instituer le scrutin proportionnel de liste (avec correctif majoritaire) pour les élections à l'Assemblée nationale, au Sénat et aux nouvelles assemblées territoriales, avec obligation de parité des candidatures femmes/hommes et alternance stricte sur les listes ; de

²² Fondation Robert Schuman, mars 2011.

désigner les délégués des intercommunalités au scrutin de liste proportionnel avec obligation de parité.

Pour le calcul de la dotation assurant le financement des partis politiques, nous proposons que les sanctions qui frappent les partis qui n'assurent pas une représentation des femmes à parité dans les mandats de la vie politique (élections législatives, sénatoriales, européennes, municipales régionales, cantonales) soient revues pour être réellement dissuasives, avec un système de progressivité, pouvant aller jusqu'à l'absence de tout financement pour les partis n'atteignant pas les 20% de femmes élues (les mandats nationaux comptant pour moitié), dotation amputée de moitié pour ceux qui sont en dessous de 30%.

Proposition 12 : Créer un statut du citoyen engagé pour permettre l'engagement civique de tous.

L'engagement politique, syndical ou associatif (mandat électif ou fonction de direction) se fonde sur du volontariat. Il dépend donc de la disponibilité de chacun en dehors de ses responsabilités professionnelles, familiales et domestiques. Les femmes, dans cette perspective, sont largement défavorisées. Créer un tel statut est une nécessité d'un point de vue démocratique, mais également du point de vue de l'égalité des sexes.

Proposition 13 : Rendre obligatoire et effective l'intégration d'une perspective de genre dans toutes les politiques publiques.

En juillet 1997, le Conseil Economique et Social des Nations Unies (ECOSOC) définissait le concept de l'intégration du genre comme suit:

« L'intégration des questions de genre consiste à évaluer les implications des femmes et des hommes dans toute action planifiée comprenant la législation, les procédures ou les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Cette stratégie permet d'intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes à la conception, à la mise en œuvre, au contrôle et à l'évaluation des procédures et des programmes dans toutes les sphères

politiques, économiques et sociétales pour qu'ils en bénéficient de manière égale et que l'inégalité actuelle ne soit pas perpétuée. »

Il s'agit de voir les incidences que peuvent avoir une politique publique ou une loi sur les femmes et sur les hommes de manière distincte. Par exemple, le projet de loi sur les retraites aurait du être soumis à une telle analyse afin que les femmes ne soient pas désavantagées.

Proposition 14 : Créer un outil public d'évaluation des coûts et gains pour la collectivité des mesures prises dans le domaine de l'égalité femmes/hommes.

Certaines des propositions formulées peuvent représenter des coûts immédiats pour la collectivité ou pour les entreprises : mesures pour améliorer la situation des femmes (contraception, violences, orientation scolaire,...) ou pour intéresser les hommes aux politiques d'égalité. L'Etat devrait se doter d'un outil de mesure qui lui permette de quantifier les coûts sociaux induits par la non-prise en compte des politiques d'égalité (notamment ceux qui impactent les budgets de nos systèmes de protection sociale, les budgets des ministères de la justice, de l'éducation ou de la police). Cette question rejoint les débats autour des indicateurs de richesse macro-économiques (PIB pour les pays) ou micro-économiques (résultats financiers pour les entreprises) qui ne mettent en avant que les aspects marchands de notre économie et qui sacrifient des éléments plus qualitatifs comme la mesure du bonheur ou de la santé sociale.

A titre d'exemple, le coût supplémentaire d'un allongement du congé de paternité pourrait être mis en regard des gains pour la collectivité d'un meilleur investissement des pères dans leur foyer (diminution des divorces, investissement accru des femmes dans leur entreprise, capacité des hommes à mieux hiérarchiser leur équilibre travail et vie personnelle, etc.). Voir à ce sujet la proposition 39.

Violences

Proposition 15 : Lutter contre toutes les violences faites aux femmes.

En 2010, année « Grande cause nationale » de la lutte contre les violences faites aux femmes, une nouvelle loi a été adoptée, visant notamment à permettre une réponse judiciaire plus efficace et la prise en compte de toutes les formes de violence (physiques et morales, au travail, dans la famille, dans la vie sociale).

S'il est encore trop tôt pour évaluer les résultats de cette loi et de la sensibilisation qu'aura permis cette année « Grande cause nationale », on peut d'ores et déjà noter que le dispositif de prise en charge des femmes victimes de violences reste largement perfectible. A seul titre d'exemple, le numéro vert mis en place (3919) n'est pas ouvert 24h sur 24 ni 7 jours sur 7. De l'avis de l'ensemble des associations de lutte contre les violences faites aux femmes, les structures d'accueil restent trop peu nombreuses et en sous-capacité par rapport aux besoins. Cette insuffisance de moyens ne crée pas les conditions nécessaires pour permettre aux victimes de violences de se sentir en confiance pour demander de l'aide ou porter plainte. Il faut donc renforcer les capacités et le nombre de ces structures d'accueil.

De plus, les violences faites aux femmes révèlent la permanence d'une vision sexiste des relations femmes/hommes, dans laquelle les femmes sont reléguées au rang d'objet pour le défoulement de la colère ou du désir des hommes. C'est donc à cette conception, véhiculée dans le machisme ordinaire, qu'il convient également de s'attaquer.

Les campagnes visant à montrer que l'atteinte à l'intégrité physique des femmes est une atteinte à l'humanité en général, et que celui qui les commet dégrade sa propre humanité, doivent être promues. De mêmes, les campagnes parvenant à montrer habilement qu'une femme doit être respectée en toute circonstance (vie professionnelle, vie familiale, vie amoureuse, vie sociale...) doivent être encouragées. Il en va ainsi des violences physiques, sexuelles et morales. Il est également décisif d'impliquer les hommes dans ce travail sur les représentations (voir propositions 20 et 47).

Représentations

Proposition 16 : Lutter contre la présentation sexiste des jouets.

Les jouets imitent bien souvent, à l'intention des enfants, des pans de la vie des adultes (monde professionnel à travers la banque, l'hôpital, les chantiers ou la marchande de légumes ; univers familial à travers les poupées, les dinettes, les ménagères...) Ils véhiculent ainsi les stéréotypes genrés de nos sociétés. Ces stéréotypes se retrouvent à la fois dans les images associées à ces jouets (packaging, publicité) et dans l'organisation des magasins de jouets ou dans celle des catalogues commerciaux. Ils sont ainsi à la fois une contrainte et un alibi pour les parents, dans la transmission des barrières mentales du genre.

Les associations de consommateurs ou autres pourraient sensibiliser les réseaux de distribution des jouets au fait que l'organisation genrée des rayonnages ou des catalogues pourrait s'apparenter à de la discrimination. De même, il faudrait encourager la présence d'enfants des deux sexes, sans relations stéréotypées, sur chaque représentation de jouets (packaging, publicité, etc.). Par exemple, une ménagère ne devrait plus représenter exclusivement des filles avec un balai à la main, ou un garçon jouant avec un camion.

Proposition 17 : Sur toute apparence corporelle retouchée à des fins publicitaires (affichage, magazines, spots, emballage), imposer une signalétique « Photographie retouchée afin de modifier l'apparence corporelle ».

Cette mesure paraît indispensable pour mettre fin au prétendu rêve que représentent des apparences stéréotypées, standardisées et répondant à des critères esthétiques dont la norme est fixée par la doxa médiatique. Ces apparences artificielles, constamment imposées aux yeux de tous à travers les médias et la société du divertissement dans son ensemble, génèrent chez les femmes des comportements d'auto-dévalorisation, renforcent des pathologies anxigènes qui conduisent notamment à une montée en puissance irraisonnée de la chirurgie esthétique et mènent à des cas d'anorexies mettant gravement en péril la santé des femmes²³.

²³ Une étude mondiale intitulée « La Vérité sur la beauté », menée en 2004 à l'initiative du fabricant de produits de beauté Dove (groupe Unilever), de la société de recherches StrategyOne, en collaboration avec l'Hôpital général du Massachusetts, l'Université de Harvard et la London School of Economics, montre ainsi clairement le poids que fait peser sur les femmes le diktat de la beauté standardisée (www.pourtouteslesbeautes.com). Grâce à des données quantitatives recueillies auprès de 3200 femmes issues d'Argentine, du Brésil, du Canada, de France, d'Italie, du Japon, des Pays-Bas, du Portugal, du Royaume-Uni et des États-Unis, il ressort de cette enquête que deux tiers des participantes sont d'accord avec l'affirmation selon laquelle « l'attrait d'une personne est lié à son physique, alors que sa beauté dépend aussi de sa personnalité », et les trois quarts reconnaissent qu'elles souhaiteraient que « les médias nous montrent des femmes présentant un attrait physique plus

Nous proposons que soit soumise au Parlement une loi relative aux photographies d'images corporelles retouchées prévoyant de rendre obligatoire, sur toutes les publicités utilisant des images retouchées, la mention « Photographie retouchée afin de modifier l'apparence corporelle d'une personne ».

Cette loi nous paraît aller dans le bon sens étant donné la banalisation et l'ampleur des retouches numériques, la diffusion massive (affiches, internet, presse, télévision) de ces images et leur impact sur les populations les plus fragiles (jeunes, adolescents), qui n'ont pas les moyens de mettre à distance ces représentations et sont à la recherche de modèles d'identification immédiats.

diversifié - âge, taille et formes ». 2% seulement des femmes interrogées s'estiment belles. 68% affirment que les médias et la publicité imposent des standards de beauté artificiels, inaccessibles à la majorité des femmes.

Puisant dans la même inspiration, le magazine féminin allemand *Brigitte* (tirage 700 000 ex.) a pris l'initiative de n'employer, à partir de 2010, que des mannequins amateurs recrutées parmi ses lectrices. L'initiative a été couronnée de succès, puisque les ventes ont largement progressé (initiative « Ohne Models », www.brigitte.de/mode/ohne-models-1037114/). Il est donc pour le moins hasardeux de prétendre que seul le rêve des « standards » fait vendre.

UNE STRATEGIE COMPLEMENTAIRE : L'IMPLICATION DES HOMMES

LE MONOPOLE SYMBOLIQUE DE LA VIE AU MASCULIN

Certaines des revendications ci-dessus donnent toujours lieu à de fortes résistances. Elles s'expliquent notamment par l'attachement excessif des hommes à leur identité professionnelle et à leur statut social, au détriment des autres sphères de la vie. Nous pensons donc que de nouvelles stratégies pourraient être adoptées et que de nouveaux outils pourraient compléter la panoplie existante.

Historiquement, les luttes féministes se sont, à juste titre, focalisées sur les droits des femmes et efforcées de sortir les femmes de leurs minorités juridique, professionnelle, politique. La priorité a d'abord été, avec plus ou moins de succès, de promouvoir et faciliter leur accès au marché du travail, à la citoyenneté, à l'autonomie. Dans cette perspective, les hommes ont été considérés, si ce n'est comme des « oppresseurs », du moins comme les détenteurs de richesses, de pouvoirs et de droits qu'ils devaient accepter de partager. La question était d'intégrer les femmes dans un monde dont les règles et les structures ont été de longue date définies par les hommes, de faire des femmes « des hommes comme les autres », pour reprendre une expression courante sur ces sujets.

Tout s'est donc passé comme si les femmes devaient, pour s'autonomiser et s'affirmer, imiter la socialisation masculine, adopter les règles du jeu mises en place dans une optique masculine, c'est-à-dire, à bien des égards, sans considération pour les besoins du couple, de la famille, d'une vie extra-professionnelle. En d'autres termes, on a tellement voulu offrir aux femmes les attributs d'un certain type de domination – en l'espèce masculine - que celle-ci n'a été que très peu contestée en tant que telle, sauf dans ses aspects machistes les plus violents.

La façon de réussir des hommes a le plus souvent été présentée comme la seule possible, et donc la seule qu'une femme ambitieuse puisse se donner en modèle, comme si le style de vie masculin était l'idéal à atteindre, à la fois enviable, satisfaisant et juste. C'est ainsi que si l'accès à des métiers traditionnellement masculins est valorisant pour les femmes, l'accès pour

les hommes à des métiers traditionnellement féminins n'a pas été un objectif des politiques publiques, contrairement à ce qui a pu se faire dans les pays nordiques où ces métiers ont été revalorisés.

De même, la sensibilisation et l'incitation des hommes au partage des tâches domestiques et parentales n'a jamais été une priorité politique. Elle est pourtant une des raisons majeures de la « double journée » des femmes et de leurs moindres perspectives professionnelles.

L'engagement féministe, sans nier la part revendicatrice qui lui est intrinsèque, a parfois pâti de choix militants perçus par la société comme une recherche d'inversion de la situation actuelle. La quête de revanche ou la posture de victimisation a parfois primé sur l'efficacité de la revendication égalitaire.

LES HOMMES, DE NOUVEAUX ALLIÉS POUR UNE SOCIÉTÉ PLUS JUSTE

Nous tentons de partir d'un point de vue différent, qui consiste à dire qu'il n'y aura pas d'égalité des sexes dans une société dont les repères cardinaux sont issus de la condition masculine traditionnelle. L'égalité femmes/hommes ne pourra se faire si seule une des deux parties est concernée.

Il s'agit de faire de l'égalité des sexes non plus seulement l'affaire des femmes (comme activistes ou bénéficiaires) ou de l'Etat (en tant que relais des revendications et incarnation du progrès social), mais également des hommes eux-mêmes, comme sujets et acteurs. Les hommes ne doivent plus être considérés comme résistants aux conquêtes des femmes, mais comme acteurs et demandeurs d'une égalité globale, dont tous et toutes tireront profit. Il faut encourager leur responsabilisation et leur participation à la construction de l'égalité. Ils peuvent être aujourd'hui les alliés dont ont besoin la société en général, les femmes et les familles en particulier. L'Etat ou la puissance publique ne peut indéfiniment pallier leur manque d'implication. Au demeurant on observe une demande, croissante et parfois non reconnue, des nouvelles générations d'hommes et de pères pour s'impliquer davantage dans la vie familiale. Encore pionniers, ces derniers manquent souvent d'outils, de modèles, d'exemples dont ils pourraient s'inspirer.

Par conséquent, le style de vie masculin ne doit plus être présenté comme l'essence de la performance et de l'efficacité. Le modèle masculin, moteur de notre civilisation productiviste, doit être interrogé dans sa construction, sa structure, sa perpétuation, et au-delà dans ses coûts cachés pour les hommes eux-mêmes, les organisations et la société. Il est clair de ce point de vue que, historiquement, les hommes se sont beaucoup moins émancipés de leurs stéréotypes sexistes de *bread-winners* performants et impassibles que les femmes de leurs stéréotypes de mères au foyer.

Ils incarnent toujours le modèle dominant partagé qu'il serait préjudiciable à la société de remettre en cause. Comme l'écrivait Pierre Bourdieu, « la force de l'ordre masculin se voit au fait qu'il se passe de justification : la vision androcentrique s'impose comme neutre et n'a pas besoin de s'énoncer dans des discours visant à la légitimer »²⁴. Contrairement aux femmes, la plupart des hommes n'ont toujours pas conscience de relever d'une logique genrée, ce qui les a empêchés d'évoluer aussi profondément qu'ont pu le faire les femmes. Les hommes doivent faire leur révolution : eux aussi doivent sortir de la tyrannie patriarcale, qu'elle s'applique à la sphère publique, économique, sociale ou domestique.

IMPLIQUER N'EST PAS VICTIMISER : EVITER L'ECUEIL DU « MASCULINISME »

Impliquer les hommes dans la lutte pour l'égalité des sexes ne va pas de soi. Les détracteurs de cette approche en soulignent les dérives potentielles.

Certains mouvements féministes refusent catégoriquement d'impliquer les hommes dans la lutte pour la défense des droits des femmes. Selon eux, les hommes seraient des oppresseurs enfermés dans leur vision stéréotypée des femmes comme mères ou maîtresses. Il serait absurde d'attendre d'eux qu'ils reconnaissent le statut d'égalité réelle aux personnes qu'ils oppriment, et qu'ils participent à une lutte qui supprimerait *in fine* leurs privilèges. En

²⁴ *La domination masculine*, chapitre 1, Seuil, 1998.

conséquence, c'est aux femmes et à elles seules qu'il reviendrait de s'émanciper du joug masculin, dans un constant rapport de forces.²⁵

Par ailleurs, mobiliser les hommes est une démarche sur laquelle pèse le soupçon de « masculinisme »²⁶. Insidieusement, l'implication des hommes ouvre la voie à l'idée selon laquelle les hommes seraient les « vraies victimes » de l'égalité. Elle renforcerait donc les mouvements masculinistes qui voient dans les féministes des castratrices en puissance, cherchant à dépouiller les hommes de leur virilité. Se soucier des hommes serait immanquablement délaissier les femmes et faire régresser les conquêtes féministes.

Enfin, d'autres soutiennent que lorsque les hommes se mobilisent et sont favorables à la mixité dans les entreprises, ce n'est souvent que par souci d'efficacité, parce qu'il est aujourd'hui économiquement prouvé que la mixité est gage d'une plus grande rentabilité économique.

Cependant, est-il réaliste et efficient d'exclure la moitié de la population d'une question qui en concerne l'absolue totalité ? La dérive masculiniste est-elle si répandue qu'il faille craindre en chaque homme un masculiniste en devenir ? L'argument économique est-il fallacieux ?

Il ne s'agit aucunement, ici, de faire des hommes les nouvelles victimes, dépossédées de leur virilité et de leur « identité archaïque » de chasseur ou de guerrier. Notre propos n'est pas de continuer à opposer hommes et femmes, mais de questionner les moyens de parvenir à une société équilibrée, d'égalité réelle, où chacun serait affranchi des stéréotypes sexués et socio-économiques. Une telle société valoriserait, au demeurant, la personne sur son identité sociale, permettant ainsi l'émancipation de chacun et l'épanouissement personnel, indépendamment des modèles imposés, par exemple familiaux. Ceci est d'ailleurs aussi valable pour les femmes : de

²⁵ Ainsi un point de vue de militantes des débuts du MLF: « *Eh bien non messieurs les sérieux, nous ne voulons pas de vous au MLF parce que malgré votre bonne volonté vous êtes nos oppresseurs et vous y créeriez un rapport de force qui nous serait encore défavorable. Nous seules pouvons parler de notre oppression, nous seules pouvons vraiment la combattre avec des formes qui nous sont propres et que nous décidons entre nous* » (MLF, *Textes premiers*, Stock, 2009, p. 145).

²⁶ Mouvements nés vers la fin des années 1980 dans les pays anglo-saxons (Etats-Unis, Québec, Australie, Grande-Bretagne), promouvant la « cause des hommes » au motif que les sociétés occidentales seraient devenues exagérément pro-féministes et nieraient l'identité masculine. Citons les groupes de défense ou de promotion des droits des hommes (*men's rights*), les groupes de thérapie de la masculinité (*masculinity therapy*), et les groupes conservateurs comme le mouvement des « *Promise Keepers* » aux Etats-Unis, les mouvements de pères divorcés comme *Fathers for Justice* (F4J) ou encore l'ouvrage *The War against Boys* (2000) de Christina Hoff-Sommers. En France, on peut citer l'ouvrage du journaliste Eric Zemmour, *Le Premier sexe* (2006), *Big Mother* (2002) du psychanalyste Michel Schneider, *La cause des hommes* (2005) de Patrick Guillot, qui entendent dénoncer, chacun à leur façon, l'hégémonie des valeurs féminines ou « matriarcales » dans la société.

nombreux sociologues du couple ont relevé l'ambivalence de chacun²⁷ : autant les hommes jeunes peuvent être conscients de l'inégalité des sexes sans la remettre en cause, autant la division traditionnelle du travail est souvent à la fois subie et souhaitée par nombre de femmes, pour s'assurer une identité et une légitimité. Tous les couples (hétérosexuels ou homosexuels) et toutes les familles ont grand intérêt à ce que la vie familiale et la vie affective ne se déroulent pas au détriment d'une seule et même personne.

Mobiliser les hommes tant dans les débats que dans les dispositifs en faveur de l'égalité femmes/hommes est aujourd'hui une nécessité. Et cela suppose de s'intéresser à leurs conditions de vie dans la France des années 2010 : comment pouvons-nous les mobiliser pour les faire s'interroger sur la réalité de leur position ?

LES COUTS DE LA DOMINATION MASCULINE POUR LES HOMMES

Il importe tout d'abord de ne figer aucune opposition entre un éternel masculin et un éternel féminin, selon le point de vue essentialiste²⁸. Cette vision privilégie la nature, le biologique et présuppose qu'il existe une essence féminine et une essence masculine. Nous posons au contraire que le masculin et le féminin sont des construits sociaux et non des éléments relevant de l'inné. Ils ne se pensent qu'en relation et historiquement, même s'ils exercent une lourde influence sur le réel des vies. Force est de constater que l'approche statistique révèle des clivages femmes/hommes plus que massifs et persistants, une forme d'essentialisme construit et entretenu par la société à une époque donnée.

La domination et le style de vie masculins, qui concernent au premier chef les hommes, mais aussi les femmes qui voudraient se les approprier, ne sont pas des abstractions. Ils ont des effets précoces et constants sur la socialisation, le degré de violence, la santé physique et mentale, l'espérance de vie, l'équilibre des familles, etc. A ne considérer les hommes que comme les grands gagnants du jeu social, les défaillances de leur condition ne sont perçues, économiquement, que comme le prix à payer pour leur performance. Culturellement, elles ne

²⁷ Voir notamment C. Guionnet et E. Neveu, *Féminins/Masculins, sociologie du genre*, Armand Colin, 2009.

²⁸ Dans ce contexte, l'essentialisme désigne la croyance en un éternel féminin et un éternel masculin, indépendants de l'histoire, de l'économie et de la diversité des mentalités collectives.

sont conçues que comme une part de la légende des héros, victimes et bénéficiaires d'un « syndrome d'Atlas »²⁹. Les hommes restent ces êtres humains de référence qu'on n'a pu l'idée, en France, d'étudier en tant que tel, alors même qu'ils sont en quelque sorte dominés par leur domination.

L'aspect le plus spectaculaire est sans doute l'espérance de vie des hommes à la naissance, inférieure de sept années à celle des femmes³⁰. Passé 75 ans, on compte dix femmes pour six hommes. Si l'on prend comme mesure d'avancement la réduction constatée entre 1970 et 2005, qui est de 0,4 ans en 35 ans, la résorption de l'écart, qu'on pourrait imaginer proche, prendrait en réalité 612 ans... Cet écart persistant est dû à une culture du risque que la société entretient et fait peser quasi exclusivement sur les hommes (garçons, adolescents, adultes). Notons que dans les pays les plus évolués en matière d'égalité femmes/hommes, l'écart entre les espérances de vie est bien plus faible: quatre ans seulement en Suède, au Pays-Bas, en Islande, en Norvège, au Danemark³¹. Par ailleurs, notons que la France fait moins bien que l'Espagne, l'Italie ou la Grèce. Il n'y a donc aucune fatalité sociale, médicale ou biologique à ce différentiel.

Les hommes détiennent un quasi-monopole du passage à l'acte, donc de l'essentiel de la violence sociale (exercée ou subie). Près de huit suicides sur dix sont commis par des hommes (7 940 hommes sur 10 660 décès par suicide en 2003). Ils constituent 96,6% de la population carcérale (15,6% de cette population étant constituée de délinquants sexuels)³². Les trois quarts des morts sur la route sont des hommes (chiffres de 2005). Les hommes sont également davantage victimes de comportements addictifs lourds, qu'il s'agisse d'alcool, de jeu, de drogue, de travail (*burnout*). Il faut ajouter à ce propos que l'adoption par les femmes du

²⁹ Dans la mythologie grecque, le Titan Atlas est condamné par Zeus à soutenir les cieux jusqu'à la fin des temps. L'expression est employée dans une étude publiée en 2006 par le Lab'Ho de l'entreprise Adecco, intitulée *De l'égalité à la diversité : les hommes, les femmes et les entreprises*. Les auteures (Juliette Ghiulamila et Pascale Levet) écrivent notamment : « Le cantonnement des hommes dans une figure avant tout professionnelle est d'autant plus pesant pour eux qu'en cas de difficulté dans leur parcours, il leur sera alors plus difficile de rebondir qu'aux femmes-mères qui, elles, ont « deux cordes à leur arc », une identité au travail mais aussi une identité à l'extérieur aux côtés de leurs enfants ». Dans le même sens, Brigitte Grésy écrit : « Bon nombre d'hommes, limités au seul système de reconnaissance professionnelle, se retrouvent fort dépourvus quand la crise fut venue et que l'entreprise les rejette. On ne dit pas assez que les enfants participent au développement affectif et cognitif de l'adulte... » *Le Monde*, 7 mars 2011.

³⁰ Insee 2006

³¹ Chiffres 2009 INED (Onu et Eurostat)

³² Chiffres-clés de l'administration pénitentiaire, janvier 2010.

modèle masculin de réussite commence à produire les mêmes effets (alcoolisme chez les femmes cadres³³, dépression, tabagisme, etc.). Il faut s'inquiéter de cette égalité par le pire.

En termes de santé publique, les hommes sont plus touchés par les cancers que les femmes (34% des décès masculins contre seulement 25% chez les femmes en 2004). D'une manière générale, les hommes consultent moins que les femmes, ils sont moins nombreux à déclarer différentes actions de prévention. Le suivi gynécologique (contraception, maternités) explique largement la meilleure médicalisation des femmes, ce qui fait que les hommes disposent *de facto* d'un moindre cadre de prévention et pâtissent d'une perception erronée de leur état de santé : du fait de cette ignorance, la « santé perçue » par les hommes est paradoxalement meilleure que chez les femmes.

La santé mentale n'est pas en meilleure posture : le quasi-monopole masculin de la violence (contre soi-même dans le suicide et la prise de risques, contre autrui dans la criminalité) trahit sans doute en grande partie une incapacité à communiquer, à demander de l'aide, à se faire prendre en charge, mais aussi une absence de discours, de structures d'accueil et de prise en charge à l'intention des hommes. Pour ne pas paraître faibles, les hommes attendent trop souvent la cassure irréversible. Selon Michael Myers, psychiatre à l'Université de la Colombie-Britannique, « la maladie mentale chez les hommes peut être camouflée. Nous savons depuis des décennies que les femmes savent davantage reconnaître les signes avant-coureurs d'une maladie et n'hésitent pas à consulter leur médecin. Cela ne signifie pas qu'elles sont en meilleure santé, mais plutôt que certains hommes ont tendance à ignorer leurs symptômes. Nous croyons que bon nombre de troubles de somatisation [symptômes] chez les hommes, comme la migraine, les maux de dos et le syndrome du colon irritable, sont attribuables à la dépression. »

Il faut enseigner aux hommes à mieux reconnaître les signes précurseurs de problèmes de santé physique ou mentale et à valoriser la demande d'aide lorsqu'elle est requise.

Enfin, comme on pouvait s'y attendre, les contacts familiaux des pères avec leurs enfants sont insuffisants : chez les parents d'enfants uniques de moins de 50 ans, les mères sont presque deux fois plus nombreuses que les pères à voir leur enfant au moins une fois par semaine

³³ Voir Fatma Bouvet de Maisonneuve, *Les femmes face à l'alcool*, Odile Jacob, 2010.

(2005). Avant 50 ans, les femmes sont 55% à rencontrer leur enfant non cohabitant au moins une fois par semaine, les hommes 38%³⁴.

En outre, en termes d'éducation, à 20 ans, près de 50% des filles sont scolarisées dans l'enseignement supérieur, contre à peine 40% pour les garçons (2005-2006). En 2006, la proportion de bachelières dépasse de 11 points celle des bacheliers³⁵. Les garçons recherchant d'autres moyens de s'affirmer, l'échec scolaire est souvent générateur de violences et d'incivilités au sein des établissements. Au collège, ils représentent près de 80% des élèves sanctionnés : selon Sylvie Ayrat³⁶, « c'est une sorte de médaille de virilité. On a osé défier l'autorité ! Car l'injonction sociale dit qu'un garçon, un vrai, doit bousculer les règles. Il doit savoir se battre, et ne surtout pas montrer ses émotions, à part la colère. (...) Plus les faits sont graves, plus ils pensent grimper sur l'échelle de la masculinité. Ce qui peut les mener à des conduites à risques une fois devenus adultes ».

Acquis à ce prix, le succès du style de vie masculin sur la scène publique est à la fois une mise en danger des hommes (situation « d'opresseur opprimé » selon l'expression de Caroline New) et la propagation de modèles d'efficacité illusoire qui brutalisent l'ensemble de la société, à commencer par leurs alter ego que sont les femmes. « Il existe une certaine négation des charges familiales des salariées dans la mesure où le modèle du salarié masculin domine », note ainsi la démographe Ariane Pailhé³⁷.

Or il faut sortir du terrain moral et culturel, de l'idéal-type de virilité promu de façon inconsciente par l'éducation, les médias, le monde économique. L'hégémonie et la condition masculines en général doivent être considérées comme un coût, un problème de société et de santé publique.

Passer au crible la condition masculine, montrer qu'elle n'est pas le modèle à suivre, que sa généralisation n'est pas un projet de société, c'est compléter et enrichir la critique féministe. C'est aussi critiquer les standards de vie et les mythes de la société tout entière, en particulier ceux de l'entrepreneur, du self-made *man* (productivisme, individualisme, stress, rendement,

³⁴ Ined-Insee, enquête *Étude des relations familiales et intergénérationnelles (Erfi-GGS)*, 2005.

³⁵ Insee, *Regards sur la parité*, 2008.

³⁶ Auteur de *La fabrique des garçons. Sanction et genre au collège*, PUF, 2011, entretien dans *Actualités sociales hebdomadaires*, 25 mars 2011, n° 2702.

³⁷ Entretien accordé au Monde.fr, 7 mars 2011.

etc.) Il est temps de considérer que s'occuper de ses enfants, ce n'est pas désertier lâchement une guerre économique qui ne se gagnerait qu'après 18h30, mais contribuer au bien-être collectif.

Sortir de « l'économie politique du patriarcat »³⁸, pour les hommes, pourrait donc permettre une relation harmonieuse au conjoint, à la famille et aux enfants, une meilleure santé physique et mentale, une façon de mettre à distance la pression économique, une façon de réduire la violence sociale et la culture du risque imposées aux hommes, de pacifier la société³⁹. Tout récemment, une étude de l'Université de Lancaster⁴⁰ portant sur plus de 1000 hommes suivis pendant deux ans a ainsi montré que le partage des tâches et des horaires de travail équivalents à ceux de la mère rendent les pères plus heureux et moins stressés, à l'inverse du modèle du patriarcat pourvoyeur de revenu et souffrant d'absentéisme familial...

Mais que constatons-nous aujourd'hui, à la faveur de plus de huit années de gouvernements de droite et d'un contexte idéologique largement acquis au néolibéralisme ? Le truisme du « travailler plus pour gagner plus », sans aucune réflexion sur l'équilibre personnel ou familial, domine le débat : le temps de travail hebdomadaire à temps complet réel a globalement augmenté (41 heures en moyenne, plus de 50 heures pour les commerçants, artisans et chefs d'entreprise)⁴¹ ; les conditions de travail empirent, le progrès historique que constitue la réduction du temps de travail est contesté. Une certaine culture française du travail ostentatoire et une forme de cooptation professionnelle par le temps de présence restent en vigueur, incarnées par un modèle masculin « décomplexé ».

Pour pallier les conséquences du tout-travail sur la vie personnelle et familiale, on a assisté, notamment depuis 2005 avec le plan Borloo, à la mise en place des « services à la personne », présentés comme un véritable eldorado de l'emploi. Avec la rhétorique des services à la personne, nous tenons l'exemple même d'une égalité sous le signe de la domination masculine et d'un renoncement à leur implication extra-professionnelle, ceci au nom même de la parité. Le message officiel est le suivant et il est sans ambiguïté : « Le CESU (Chèque Emploi Service Universel) favorise et améliore le travail des femmes en facilitant la garde des enfants et en les

³⁸ Voir C. Delphy, *L'ennemi principal*, Syllepse, 2009.

³⁹ Argumentation développée dans Jeff Hearn, *The gender of oppression*, 1987.

⁴⁰ *The Guardian*, 4 novembre 2010.

⁴¹ Insee, *France, portrait social 2010*, p. 230.

soulageant de certaines tâches ménagères »⁴². En donnant accès au CESU et au nom de la création d'emplois, tout est fait pour aligner la durée de travail des femmes très qualifiées sur celle des hommes, prolonger et généraliser la journée du cadre ultraperformant, et offrir aux femmes sans qualification ou aux ex-ouvrières des emplois d'appoint mal rémunérés, mal considérés, en marge de leurs propres tâches domestiques.

L'essor des services à la personne marque le retour de la domesticité (massivement féminine) sous couvert de modernité. A supposer qu'elle dispose du même salaire que son alter ego, la femme cadre ambitieuse n'aura donc qu'à imiter les normes masculines et payer une autre femme pour pouvoir se consacrer exclusivement aux affaires. Elle sera devenue un homme comme les autres, à ceci près qu'elle reste la surintendante générale de son foyer : « Selon l'étude des relations familiales et intergénérationnelles (Erfi) de l'INED, il apparaît que les couples employant une femme de ménage expriment des valeurs plus égalitaires, mais que la répartition des tâches domestiques non externalisées y est encore plus inégale qu'au sein des autres ménages »⁴³. Toutes les inégalités se justifient⁴⁴, tout est possible financièrement⁴⁵ pourvu que demeurent le modèle masculin productiviste et la « valeur travail », élevée au-dessus de la pluralité des activités humaines.

UNE PRÉOCCUPATION INTERNATIONALE

Ces nouvelles préoccupations ont curieusement trouvé encore peu d'échos en France, alors qu'elles se banalisent dans les pays nordiques, les pays anglo-saxons et les instances internationales.

Dès 1995, la plate-forme d'action adoptée lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes à Pékin affirmait : « La promotion des femmes et l'instauration de l'égalité entre les

⁴² Voir le site de l'Agence nationale des services à la personne : [www.servicessalapersonne.gouv.fr/les-employeurs-prives-\(2938\).cml?](http://www.servicessalapersonne.gouv.fr/les-employeurs-prives-(2938).cml?)

⁴³ F.-X. Devetter et S. Rousseau, *Du balai. Essai sur le ménage à domicile et le retour de la domesticité*, Raisons d'agir, 2011.

⁴⁴ Le taux de recours aux employées de maison est fortement corrélé aux inégalités de revenus entre le premier et le dixième décile. Plus les revenus supérieurs sont élevés et plus les revenus inférieurs sont faibles, plus il est facile et tentant d'employer du personnel de maison (enquêtes International Social Survey Program (ISSP)).

⁴⁵ 75% des dépenses fiscales assises sur l'impôt sur le revenu (soit 2,5 milliards d'euros annuels) profitent aux 10% les plus aisés des contribuables : voir Insee, *France, portrait social*, édition 2008, p. 143-162.

femmes et les hommes est une question de droit de la personne et une condition de justice sociale et ne saurait être considérée isolément comme le problème des femmes ».

En 2002, un rapport du Programme commun des Nations-Unies sur le VIH/SIDA (ONUSIDA) était intitulé « Travailler avec les hommes pour la prévention et la prise en charge du VIH »⁴⁶ et concluait ainsi l'examen des projets recensés (détaillés ci-dessous dans la proposition 30) :

« Dans peut-être la majorité des cultures, l'on attend des hommes qu'ils dominent les femmes et les jeunes, qu'ils soient possessifs, jaloux et forts, et l'on pense qu'ils ne peuvent pas contrôler leurs désirs sexuels. Les conséquences physiques et psychologiques de cette situation sont considérables. Aux Etats-Unis, par exemple, les hommes souffrent de maladies chroniques plus sévères et ont des taux de mortalité plus élevés (pour l'ensemble des 15 premières causes de décès) que les femmes. Ils ont en outre une espérance de vie inférieure de près de sept ans à celle de leurs compagnes. L'on constate des caractéristiques similaires dans d'autres régions du monde. Il faut prendre de toute urgence des mesures pour remédier à cette situation, non seulement pour assurer aux femmes des vies plus sûres et de meilleure qualité, mais pour le bien-être des hommes eux-mêmes. »

En 2003, un rapport du Secrétaire général du Conseil économique et social des Nations-Unies (Commission de la condition de la femme), s'intitulait *Le rôle des hommes et des garçons dans l'égalité entre les sexes*.

En 2004, un rapport a été remis au ministre de la santé et des services sociaux du Québec, intitulé *Les hommes : s'ouvrir à leurs réalités et répondre à leurs besoins*, signé par le Comité de travail en matière de prévention et d'aide aux hommes. La même année, le Conseil du statut de la femme du Québec, dans un rapport intitulé *De l'égalité des droits à l'égalité de fait : repenser les stratégies et élargir la perspective*, consacrait un chapitre entier à « l'atteinte de l'égalité : un projet à partager avec les hommes ».

En octobre 2008, une recommandation de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe s'intitulait *Impliquer les hommes pour réussir l'égalité entre les femmes et les hommes*. On pouvait y lire que « les avancées législatives dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes ne sont pas suffisantes parce que les sociétés européennes, encore marquées par le

⁴⁶ data.unaids.org/publications/IRC-pub02/jc543-workingwithmen_fr.pdf

patriarcat, résistent. (...) Force est de constater qu'un changement d'attitude et de comportement basé sur l'égalité des sexes passe aujourd'hui par une plus grande implication des hommes ». En d'autres termes, la paternité vécue pourrait mettre fin au patriarcat.

En France, l'Observatoire sur la Responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) effectue un travail pionnier en sensibilisant les entreprises à la promotion de la parentalité auprès des salariés masculins, comme enjeu d'égalité professionnelle.

Brigitte Grésy, auteure du rapport préparatoire à la négociation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle de juillet 2009, souligne à quel point ce serait une « action novatrice » que de « mobiliser les hommes et de travailler sur les conditions d'exercice de la paternité pour faire émerger un réel partage de la prise en charge de la sphère privée et étudier leurs aspirations nouvelles »⁴⁷.

En janvier 2010, un colloque universitaire français⁴⁸ consacré aux « coûts de la masculinité » invitait les intervenants à « s'interroger sur les coûts du rôle de dominant et, plus largement encore, sur les coûts liés aux injonctions à se conformer aux rôles masculins. » L'exposé de la thématique était ainsi rédigé : « Si l'accent s'est le plus souvent porté sur les coûts de la féminité, peu de travaux se sont intéressés aux coûts de la masculinité. Notamment, les conséquences de ces modèles d'action masculins pour les hommes, en termes d'injonctions de comportements, de tensions ou refoulements émotionnels, de normes à respecter, d'identité à assumer, sont peu étudiées. (...) Le genre masculin, posé en norme de toute chose, reste largement impensé ».

En février 2010, l'Institut Emile du Châtelet a organisé un colloque international sur « l'engagement des hommes pour l'égalité des sexes », afin de « mettre en évidence une réalité aussi incontestable que mal connue : l'action des hommes qui, aux côtés des femmes féministes ou de leur propre chef, ont agi publiquement en vue de l'égalité »⁴⁹.

⁴⁷ *Le Monde*, 15 septembre 2010.

⁴⁸ Colloque organisé à Rennes par le Centre de Recherches politiques de la Sorbonne (Paris I) et le Centre de Recherches sur l'Action politique en Europe (Rennes I) avec le soutien du groupe « Genre et politique » de l'Association Française de Science politique. Comité d'organisation : Delphine Dulong, Christine Guionnet, Sandrine Lévêque, Frédérique Matonti, Erik Neveu.

⁴⁹ Colloque organisé par A. Andro (U. Paris I), F. Barret-Ducrocq (U. Paris-Diderot), M. Cacouault-Biteau (U. Poitiers), C. Dauphin (EHESS), E. Fassin (ENS-Ulm), F. Rochefort (CNRS), R. Rogers (U. Paris V), E. Viennot (UIF). Ont été étudiés notamment Comenius, Poulain de la Barre, Charles de Villette, John Stuart Mill,

Enfin, le 22 mars 2011, l'Assemblée nationale a voté une résolution⁵⁰ « en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes » dont le point 5 affirme « l'importance du rôle des hommes dans la recherche de l'égalité entre les sexes et les encourage à prendre toute la mesure de leur rôle éducatif au sein de leur famille ».

ENSEMBLE, POUR UN NOUVEAU MODELE DE SOCIETE

Ainsi, de haute lutte, les féministes ont obtenu que le droit ne fasse plus de distinction entre homme et femme. Femmes et hommes sont égaux et égales devant la loi. Pour autant, l'égalité formelle ne se traduit pas en égalité réelle : en fonction de leur genre, les êtres humains ne jouissent pas des mêmes perspectives et opportunités, et ce dans toutes les sphères de leur vie : politique, économique, culturelle, civique, sociale, familiale.

Les inégalités persistent car les clichés rattachés à chacun des sexes se perpétuent. Présents à chacun des âges de la vie, les stéréotypes se déclinent en normes comportementales, masculines et féminines, auxquelles chacun tient - plus ou moins consciemment, plus ou moins complètement - à se conformer. Insidieusement, ils dictent les actions et réactions de chacun. Chacun se trouve inféodé à sa condition d'homme ou de femme. Donc l'émancipation doit concerner les deux sexes.

Reconnaître que les hommes ne sont pas *absolument* gagnants dans le jeu social actuel n'entraîne pas une moindre reconnaissance des discriminations dont les femmes sont victimes. Reconnaître qu'ils ont eux aussi à gagner à être égaux aux femmes n'entraîne pas un moindre bénéfice pour les femmes. Il faut dépasser une certaine vision malthusienne de l'égalité des sexes : il n'y a pas un quota défini de bénéficiaires à tirer de l'égalité réelle. L'égalité entre hommes et femmes bénéficie aux femmes, aux hommes, aux citoyennes, aux citoyens, aux mères, aux pères, aux salariés, aux salariées...

En effet, au-delà de son objectif d'émancipation des femmes et d'égalisation des conditions de vie, l'égalité de fait doit s'envisager comme un projet politique, exprimant une certaine vision

les relais masculins du mouvement féministe belge, Edward Carpenter, le rôle des hommes dans le combat pour l'IVG et la contraception en Angleterre et en France.

⁵⁰ Texte adopté n°624, Treizième législature.

de la société. L'égalité entre les sexes met la personne au centre des débats, quel que soit son sexe. Ce combat appelle une nouvelle organisation économique, sociale et sociétale, fondée sur un nouveau contrat social.

Elle doit être guidée par un double objectif : l'égalisation par le haut et l'égale implication des hommes et des femmes dans toutes les sphères de la vie. Tout d'abord, elle doit s'envisager comme une révolution tirant vers le haut la société dans son ensemble : vers plus d'autonomie vis-à-vis des normes sociales, vers plus de respect pour la personne et sa famille, pour les partenaires du couple, quelle que soit l'orientation sexuelle, et vers de meilleures conditions de vie.

Ensuite, l'égalité entre hommes et femmes passe par l'égal partage des responsabilités qui incombent à l'adulte. Les responsabilités professionnelles, politiques, économiques d'un côté, les responsabilités familiales, domestiques de l'autre ne doivent plus être sexuées. En ce sens, le rééquilibrage implique une véritable « féminisation des parcours professionnels des hommes »⁵¹. C'est en créant des situations favorables à l'épanouissement concomitant et équitable des femmes et des hommes dans notre société que nous pourrions avantager les deux sexes, et nous extraire durablement d'une situation de domination de l'un par l'autre.

Le combat pour l'égalité ne doit pas être un combat de femmes pour les femmes, mais bien un combat mené par les femmes et les hommes pour transformer la vie de tous, pour réduire les inégalités sociales. C'est parce qu'elle implique un nouveau modèle de société que l'égalité effective ne sera atteinte qu'avec l'inclusion des hommes dans une démarche volontaire, enthousiaste et militante.

PROPOSITIONS POUR FAVORISER L'IMPLICATION DES HOMMES ET DES GARÇONS

Afin d'éviter dérives masculinistes et malentendus, les propositions ci-dessous, ciblées sur les hommes et les garçons, doivent être comprises avec les précautions suivantes, formulées

⁵¹ G. Esping Andersen et Bruno Palier, *Trois leçons sur l'Etat-providence*, Seuil, 2008.

précisément dans le rapport du « Conseil du statut de la femme » québécois de janvier 2011, portant bilan de la politique d'implication des hommes :

- « dans une société patriarcale, les problèmes des hommes, bien que sérieux, ne découlent pas de la discrimination systémique comme ceux des femmes. Ils ne sauraient être imputés aux progrès accomplis par les femmes. Les hommes sont certes victimes de stéréotypes dans la société patriarcale, mais ils bénéficient aussi de leur position privilégiée de groupe »

- le financement par les gouvernements d'initiatives visant les hommes ne doit pas se faire au détriment des groupes et des ressources visant les femmes

- les hommes qui s'engagent dans ce type de stratégie doivent reconnaître la prédominance de l'oppression des femmes.

Représentations

Proposition 18 : Inviter les instances de régulation (Conseil supérieur de l'Audiovisuel, Autorité de Régulation Professionnelle de la Publicité (ARPP), etc.) à être plus attentives aux stéréotypes masculins dans les publicités (incompétences familiale et domestique notamment).

Nous proposons que le CSA et l'ARPP publient chaque année une étude mettant en évidence l'état des lieux des stéréotypes dans la publicité, les publicités les plus innovantes dans la promotion de l'égalité femmes/hommes, les publicités véhiculant le plus fortement les stéréotypes sexuels.

Cette étude médiatisée jouera le rôle de baromètre et permettra de mettre en valeur les bonnes et mauvaises pratiques dans une logique d'entraînement positif.

Proposition 19 : Au cours de la scolarisation, lutter contre la violence impliquée par le « code de la masculinité » (stoïcisme, bravade, virilité sans nuance, évitement de la honte). Lutter contre les stéréotypes masculins omniprésents dans les manuels scolaires et promotion d'œuvres artistiques anti-sexistes pour la jeunesse (sensibilisation des éditeurs et producteurs, recensement des bonnes pratiques).

Nous proposons que des bourses du Centre National du Livre soient accordées aux initiatives littéraires ou de maisons d'édition dont les publications concourent à la lutte contre les stéréotypes de genre⁵².

Nous proposons également que des débats autour de l'inégalité femmes/hommes dans les manuels scolaires et les livres soient organisés lors du Salon du Livre à l'initiative du gouvernement et en associant des éditeurs et des professionnels du monde de l'édition.

Proposition 20 : Dans toutes les campagnes de sensibilisation, intégrer des hommes s'affichant non sexistes et non violents, pour favoriser l'identification.

Comme l'écrit le sociologue Michael S. Kimmel, « si nous disons clairement que nous, les hommes, n'acceptons pas un monde dans lequel les femmes ne se sentent pas en sécurité, et si nous montrons clairement à nos compagnes que nous savons que « non » veut dire « non », alors – et alors seulement – les femmes pourront commencer à prononcer le « oui » auquel elles ont aussi droit »⁵³. Un exemple récent de réussite en ce sens a été la campagne de lutte contre les violences faites aux femmes en Seine-Saint-Denis (débutée en novembre 2009)⁵⁴, coordonnée par Gilles Lazimi.

Proposition 21 : Sensibiliser les personnels de la petite enfance et des personnels enseignants aux problématiques de genre et aux stéréotypes sexués, avec édition de manuels sur les stéréotypes sexués destinés aux garçons et aux filles.

En 2008, la HALDE a fait réaliser par l'université Paul Verlaine de Metz une étude sur la place des stéréotypes et des discriminations dans les manuels scolaires⁵⁵. Concernant les femmes, il en ressort les résultats suivants sur les illustrations du milieu professionnel : 1 046 présentent des hommes et 341 des femmes. Plus d'un homme sur quatre est présenté en position

⁵² Voir notamment la maison d'édition de livres pour la jeunesse « Talents hauts ».

⁵³ Michael S. Kimmel, *L'égalité de genre : pas seulement pour les femmes*, Actes des conférences sur « Les hommes et l'égalité », 2005-2006, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Bruxelles (www.iefh.fgov.be).

⁵⁴ Cette campagne mettait en scène six portraits et six paroles d'hommes : « Moi, je ne décide pas pour elle » ; « Si tu la forces, c'est un viol » ; « Si t'es un homme, tu ne la traites pas comme ça » ; « Moi, je ne frappe pas, j'aime » ; « Insulter, ce n'est pas aimer » ; « Je respecte les femmes, je n'achète pas leurs corps ».

⁵⁵ www.halde.fr/IMG/pdf/4127.pdf

supérieure (un patron/une secrétaire) ou occupant la figure la plus prestigieuse d'un secteur d'activité (un chirurgien/une gynécologue).

Plus de la moitié des enseignants interrogés dans le cadre de l'étude estiment que les manuels n'offrent pas une position réellement dévalorisante aux femmes, même s'ils identifient quelques stéréotypes comme les femmes « femmes de ménage », les femmes « actives aux petits métiers dévalorisés » (exemple : aide en maison de retraite), les femmes « fragiles ou soumises », les femmes « gentilles, idiotes » ou « objet du désir masculin ».

Nous reprenons à notre compte les recommandations du collège de la haute autorité de la Halde qui formule des recommandations en direction du Ministère de l'Éducation nationale mais aussi des éditeurs : "- en s'assurant que soient évités et/ou corrigés, au fur et à mesure de l'édition ou de la réédition des ouvrages, les stéréotypes que les manuels scolaires peuvent induire, en évitant les représentations inutilement dévalorisantes ou stigmatisantes, tout en veillant à la véracité des faits rapportés ; - en veillant à la féminisation des fonctions, des métiers et des activités sociales, et de porter une attention à leurs intitulés; - en s'assurant d'une réelle représentation de la société en veillant à inclure toutes les personnes, y compris celles souffrant d'un problème de représentation, et pour ces dernières en les faisant figurer, autant que possible, dans des situations ordinaires en interaction avec d'autres personnages. La HALDE recommande aux éditeurs de mettre en place une grille d'analyse à cet effet".

Nous proposons, comme l'a fait la Halde, que l'on s'appuie sur le guide publié par l'UNESCO en 2008 : « Comment promouvoir l'égalité entre les sexes par les manuels scolaires : guide méthodologique à l'attention des acteurs et actrices de la chaîne du manuel scolaire »⁵⁶.

Par ailleurs, nous proposons l'édition d'un guide de l'Éducation nationale destiné à la communauté éducative, exposant les problèmes de genre qui se posent spécifiquement à chaque âge de la vie des enfants et des adolescents, en fonction des publics scolaires visés, ainsi que, plus spécifiquement, l'édition de manuels destinés aux garçons et aux filles, adaptés à leur âge, sensibilisant à la sexualité des deux sexes, ainsi qu'à l'attention et au respect nécessaire entre les sexes.

⁵⁶

<http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001588/158897F.pdf>

Proposition 22 : Rebaptiser l'école « maternelle », école « élémentaire », et l'école « élémentaire », école « primaire ». Rebaptiser les assistantes « maternelles », assistantes « parentales ». En milieu hospitalier, renommer les unités « mères-enfants », unités « parents-enfants ».

Les mentalités auront du mal à progresser tant que, de par leur appellation même, certains domaines de la vie sociale resteront réservés aux femmes. L'univers de la petite enfance continue à être fortement marqué par la prédominance de la mère, jusque dans l'organisation et l'appellation de ses structures. Ainsi, les « maternités » n'accueillent souvent les pères qu'en discontinu ; les unités « mère-bébé », de même, se focalisent essentiellement sur un lien dual ; et les écoles « maternelles » soulignent bien une période de la vie où le rôle du père est considéré comme secondaire.

Or, un défaut d'attachement de la part des hommes envers leurs enfants, dès la naissance, représente un retard difficile à combler durant tout le reste de la vie. De plus, la période de la « maternité » constitue indubitablement un moment critique dans le décrochage socioprofessionnel des femmes. Une impulsion sociétale forte, à travers un geste symbolique puissant signifiant que dès la naissance, le rôle du père dans le soin à l'enfant et son éducation est égal à celui de la mère, contribuera donc à sensibiliser les hommes à la nécessité d'une implication égalitaire dans les tâches quotidiennes liées à la petite enfance.

Ainsi, en plus du remplacement des noms genrés par des noms neutres (par exemple « maisons de l'accouchement et de la parentalité » (MAP) à la place de « maternité »), c'est leur organisation et la place du père dans ces endroits qui doivent être revues. Pour ne prendre qu'un exemple : les maternités doivent permettre aux pères de rester avec leur enfant et sa mère les nuits suivant l'accouchement, afin de participer en continu aux soins de l'enfant et d'y être impliqués totalement. N'est-ce pas là que se prend l'habitude de la femme qui se lève seule la nuit pour nourrir, changer ou bercer un enfant qui pleure ?

Il en va de même pour l'appellation école « maternelle » : actuellement, l'école couramment appelée « primaire » (de 6 à 11 ans) est officiellement appelée « élémentaire »⁵⁷. Afin de supprimer le terme officiel « maternelle », nous proposons de le remplacer par le terme

⁵⁷ Voir www.education.gouv.fr/cid213/l-ecole-elementaire.html

« élémentaire » et de rebaptiser l'école officiellement « élémentaire » en école « primaire », ce qui correspond à l'usage actuel.

Proposition 23 : Faire de la Fête des Pères une journée de sensibilisation au partage égal des tâches domestiques⁵⁸, parentales et familiales ; lancer une Année européenne de l'implication des hommes dans la lutte pour l'égalité.

Il convient de mener des campagnes de sensibilisation pour rallier les hommes à la cause de l'égalité en révélant les failles que présente le statu quo actuel pour les hommes, de lancer un grand débat national et européen sur la place et le rôle des hommes dans la société : il faut apporter des réponses aux hommes qui ressentent une perte d'identité face aux femmes indépendantes et autonomes. Il faut proposer des modèles aux jeunes garçons, des modèles d'identification, des exemples dont s'inspirer et leur donner envie de changer les rapports femmes/hommes.

Education, formation

Proposition 24 : Organiser un soutien scolaire et psychologique adapté spécifiquement aux jeunes garçons en écoles et collèges.

Le constat chiffré est implacable : filles et garçons ne sont pas égaux en classe. Les garçons sont plus souvent que les filles en échec scolaire et ce décrochage va s'aggravant depuis 2000⁵⁹. Parallèlement, le climat scolaire et le respect de la discipline se détériorent à l'école⁶⁰. Alors que la réussite scolaire offre une reconnaissance sociale immédiate, l'échec scolaire entraîne souvent le sentiment d'être exclu du système. La violence peut alors apparaître comme un moyen de s'affirmer, une autre forme de reconnaissance sociale, par le pire. Au collège, près de 80% des élèves sanctionnés sont des garçons. Pourtant, la France refuse d'adopter une approche sexuée de l'échec scolaire et de la violence à l'école, considérant que l'élève de

⁵⁸ A titre d'exemples, différents slogans déjà utilisés dans différents pays: « Combien d'hommes, sur leur lit de mort, regrettent-ils de n'avoir pas consacré assez de temps à leur patron? » (Suède); « Il n'a jamais cassé d'assiette... parce qu'il ne fait jamais rien chez lui » (Espagne, 1990).

⁵⁹ Commission européenne, rapport Eurydice : « Différences entre les genres en matière de réussite scolaire : Etude sur les mesures prises et la situation actuelle en Europe », 2010.

l'école républicaine est asexué. Si nous sommes parfaitement d'accord avec cela, en revanche, nous pensons nécessaire que soient transitoirement prises en compte les différences genrées de résultats scolaires afin de les résorber.

Afin de promouvoir le rattrapage scolaire des garçons par rapport aux filles et de prévenir la violence à l'école, les stratégies nationales pour l'éducation doivent intégrer une dimension de genre et cibler spécifiquement la sous-performance scolaire et les violences des garçons. En particulier, en mettant en place des cellules d'écoute et de soutien spécifiquement adaptées aux garçons, les logiques de dialogue peuvent remplacer celles de tension et d'affrontement.

Proposition 25 : Renforcer et diversifier l'éducation sexuelle et affective dès l'âge de huit ans.

« Selon une enquête du CSA, 62% des 14-18 ans (dont 80% des garçons et 45% des filles) ont vu au moins un film pornographique sur Internet ou à la télévision au cours de l'année passée⁶¹. » Par défaut, l'éducation sexuelle des plus jeunes se fait par les images les plus crues et les plus sexistes de l'industrie du sexe, réservées aux adultes. La communauté éducative (professeurs, intervenants, familles) doit travailler préventivement afin de répondre aux questions des jeunes. De la fin de l'école primaire à la Terminale, chaque âge a ses besoins spécifiques (connaissance du corps, des sentiments, de l'anatomie, de la contraception, des maladies sexuellement transmissibles). Il s'agit de ne plus aborder ces sujets exclusivement sous les angles anxigène ou consumériste du biologique, du médical ou du technique, mais de parler de la relation amoureuse dans toutes ses dimensions. Le clivage entre garçons préoccupés de performance et filles soucieuses des sentiments persiste : les garçons restent la population la plus touchée par une morale sexuelle sexiste, d'où l'importance d'intervenants hommes et d'identification masculine, alors que la plupart des intervenants en milieu scolaire sont des femmes (ex. de l'association agréée Sésame, fondée en 1966).

Il est nécessaire de passer à 6 heures par an d'éducation sexuelle et affective (actuellement obligation de 3 heures du collège au lycée, très inégalement respectée), en favorisant les intervenants extérieurs, notamment hommes. Il est important de responsabiliser parents et chefs d'établissements par des « kits d'éducation affective » que pourraient diffuser les rectorats :

⁶⁰ OCDE, Programme international pour le suivi des acquis des élèves, 2010.

logiciels de contrôle parental avec mode d'emploi (gratuits et obligatoires auprès des fournisseurs d'accès), une liste de sites internet, de films, de bandes dessinées et de livres pédagogiques, d'associations agréées.

Pourraient être également mis en place des appels à projets artistiques et des remises de prix et labels annuels à des œuvres sensibilisant aux relations amoureuses (films, bandes dessinées, chansons, romans)⁶² par les collectivités locales (villes, régions, départements). Les rectorats et les proviseurs pourraient encourager les compagnies de théâtre à mettre en scène les relations amoureuses par les grands textes et l'improvisation en milieu scolaire et extra-scolaire.

Proposition 26 : Ajouter l'histoire des relations femmes/hommes dans les enseignements littéraire, historique, philosophique du collège et du lycée.

Proposition 27 : Instaurer au collège et au lycée des cours d'économie familiale (cuisine, ménage, consommation, alimentation, soins aux enfants), aussi bien pour les garçons que pour les filles.

Proposition 28 : Développer les *men's studies* à l'Université.

Si les études féministes et sur les femmes se développent en France, il n'en est pas de même pour leur pendant masculin, les études sur les hommes. Il est pourtant nécessaire de faire des hommes, au même titre que des femmes, un objet d'étude. En se gardant de toute approche masculiniste, cela permettra d'analyser et de révéler les normes masculines, les bénéfiques et les coûts de la masculinité, la violence masculine, la place et le rôle des hommes dans la société.

Proposition 29 : Sensibiliser aux questions de genre les étudiants à travers l'instauration systématique d'un module sur l'égalité femmes/hommes dans l'enseignement supérieur.

A l'instar des modules d'enseignement sur le genre mis en place en France dans certaines grandes écoles, il faut systématiser l'inclusion d'un module d'enseignement obligatoire sur le

⁶¹ *Le Figaro*, 30 septembre 2010.

⁶² On citera deux exemples de réussite, la bande dessinée « Le Guide du zizi sexuel » de Zep et Hélène Bruller (Glénat) et les vidéos pédagogiques du site educationensuelle.com

genre durant les études supérieures. Cela doit concerner l'ensemble des filières, autant les sciences humaines et sociales, que les grandes écoles, les filières scientifiques, les filières techniques, avec un accent particulier sur les filières comme le journalisme, l'enseignement, le droit.

Ce module pourrait consister en un cours en 1^{er} ou 2^{ème} cycle sur deux semestres, et aborderait l'histoire des rapports femmes/hommes, les théories féministes, le décryptage des stéréotypes.

Santé

Proposition 30 : Lancer régulièrement des campagnes thématiques pour prévenir le suicide, la dépression, l'alcoolisme, et encourager la consultation médicale, ciblées sur les lieux habituels de sociabilité des hommes (entreprises, espaces de sport, bars). Former spécifiquement les étudiants en médecine et les professionnels de santé pour aider les patients masculins à verbaliser, prendre en charge leur santé (avec focus sur les pathologies masculines, surmenage, dépression, cancer de la prostate, du côlon, des testicules, ou sur les modalités masculines de contraction des maladies comme le SIDA, etc.).

Contrairement aux femmes, en matière de santé publique, les hommes ne semblent pas constituer une population à part entière. De par le monde, de nombreuses initiatives ciblant les hommes ont pourtant été initiées. On peut citer une multitude de projets recensés par l'ONUSIDA dans un document de 2002 mentionné supra : des projets ciblant les jeunes hommes de Recife au Brésil, au Zimbabwe, un projet de réduction de la violence domestique auprès des hommes philippins, un projet visant à réduire la propagation du VIH chez les chauffeurs routiers indiens, un projet visant les jeunes sportifs kenyans, un projet visant les détenus costaricains, ou encore les militaires thaïlandais. Pour justifier le suivi particulier des hommes, le document onusien part des constatations suivantes :

« La question de la santé des hommes est importante mais ne reçoit pas l'attention adéquate ; dans la plupart des milieux, les hommes sont moins susceptibles de demander une prise en charge que les femmes. (...) Le comportement des hommes les met dans une position de risque face au VIH ; bien que les hommes soient moins susceptibles de demander une prise en charge, ils ont en revanche davantage de risque de mettre leur santé en danger. Concernant le VIH et le

SIDA, les hommes sont plus enclins que les femmes à avoir des partenaires sexuels multiples et à s'injecter des drogues. Parmi les hommes, les connaissances au sujet des maladies sexuellement transmissibles (MST) sont en général faibles et bon nombre de ces infections peuvent ne pas être diagnostiquées ni traitées, ce qui accroît le risque de transmission du VIH. La consommation d'alcool et d'autres substances peut également rendre les hommes plus susceptibles d'avoir des rapports sexuels non protégés.(...) Bien qu'il soit important de ne pas renforcer les stéréotypes qui décrivent les hommes comme universellement insensibles et égoïstes, il faut reconnaître que partout dans le monde les hommes subissent des pressions qui les contraignent à se conformer aux idéologies qui valorisent les prouesses sexuelles et les encouragent à avoir de multiples partenaires sexuel(le)s ainsi qu'à exercer leur autorité sur les femmes, les jeunes et ceux qui sont considérés comme faibles. Les images traditionnelles de la masculinité encouragent parfois les hommes à forcer des partenaires qui ne le souhaitent pas à avoir des rapports sexuels, à refuser l'utilisation des préservatifs et à considérer la boisson et certaines formes de consommation de drogues comme une confirmation de leur masculinité. »

Par ailleurs, au Québec, où le taux de suicide masculin est un des plus élevés des pays industrialisés, des campagnes de sensibilisation ont lieu à destination des hommes (ex. de messages : « Demander de l'aide, c'est fort ! »).

La violence que les hommes exercent sur la société (violences faites aux femmes, crimes et délits) est le reflet de celle qu'ils exercent sur eux-mêmes, et que les injonctions viriles exercent sur eux, dès la petite enfance. Invités à taire leurs émotions autres que la colère, les hommes consultent moins que les femmes, sont moins attentifs aux « signaux faibles » et peuvent par conséquent basculer soudainement et irréversiblement dans diverses pathologies psychosomatiques. Comme cela est courant pour les enfants, les adolescents, les femmes, les mères, les fumeurs, les sportifs, les personnes âgées, etc., des campagnes thématiques ciblées doivent être mises en place à destination des hommes, notamment dans les milieux socio-professionnels où est entretenue une forte culture du risque.

Proposition 31 : Pour améliorer le suivi médical des hommes, les hôpitaux proposeront systématiquement un bilan médical gratuit aux futurs pères (qui se substituerait dans ce cas au bilan médical gratuit proposé tous les cinq ans par l'Assurance-maladie).

Proposition 32 : Lutter contre la violence dans le sport et l'égalité entre pratiquants masculins et féminins.

Il importe de veiller à un accès aussi facile aux équipements sportifs pour les filles et les femmes que pour les garçons et les hommes, de promouvoir les pratiques mixtes dans le sport de loisir, de lutter contre les écarts de salaires et de récompenses dans les sports professionnels entre les femmes et les hommes (à l'image de qui s'est fait dans le tennis par exemple), enfin de promouvoir la place des femmes dans les associations de supporters.

Travail

Proposition 33 : Favoriser l'emploi des hommes dans les métiers de la petite enfance, dans l'enseignement, dans les métiers du soin, en revalorisant ces métiers auprès des lycéens et étudiants.

Actuellement, les emplois liés aux premiers âges de la vie sont presque exclusivement occupés par des femmes. Ceci témoigne d'une double déconsidération : une conception fortement inégalitaire du rapport à l'enfant ; une approche minimaliste de ces emplois. Ils sont pourtant essentiels dans la maturation et l'éducation des générations à venir. L'intégration dès le plus jeune âge d'une vision stéréotypée dans laquelle l'activité de service et de soin est réservée aux femmes pèse nécessairement très lourd dans la reproduction de modèles et de comportements inégalitaires. Une mixité de ces emplois doit donc être un objectif de société majeur.

Nous proposons d'instaurer, sur le modèle allemand et luxembourgeois et le même jour dans toute la France, un *Boys' Day-Girls' Day* où les garçons sont invités à découvrir les métiers traditionnellement féminins et inversement (niveau collège-lycée, expérience en cours dans l'Académie de Nancy-Metz depuis 2007, en partenariat avec les rectorats). Il importe de revaloriser ces métiers par la possibilité d'avoir de véritables perspectives de carrière et d'avoir des salaires corrects.

Il est nécessaire de déconstruire l'approche genrée de ces métiers en sensibilisant les conseillers d'orientations, les organisateurs de forums pour l'emploi et la formation, les acteurs

(notamment régionaux) de la formation professionnelle, en faisant des campagnes de recrutement montrant à part égale des femmes et des hommes dans les univers de la petite enfance et de l'éducation.

Proposition 34 : Favoriser le travail à distance deux jours par semaine, y compris et surtout pour les fonctions de direction.

Nous souhaitons favoriser le télétravail pour les personnes qui le souhaitent, deux jours par semaine au maximum, y compris pour les fonctions de direction. En effet, ce mode de travail à distance peut procurer aux femmes comme aux hommes une plus grande souplesse et autonomie dans la gestion de leur vie professionnelle, au regard notamment de leurs contraintes privées (vie parentale, grande distance entre domicile et lieu de travail, soin aux ascendants, etc.), étant entendu que le choix du télétravail serait réversible pour chaque salarié à l'issue de l'entretien annuel d'évaluation.

En France, le télétravail est soumis au respect de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005. Cet accord vise donc à donner un cadre légal qui protège le salarié sans imposer trop de contraintes à l'employeur. Ainsi le télétravail reste relativement facile à mettre en place⁶³. Aujourd'hui, les télétravailleurs sont à 57% des hommes puisqu'il s'agit de cadres, souvent ingénieurs, population sociologiquement plus masculine⁶⁴.

Dans l'enquête conduite par la DGPTTE auprès d'une vingtaine d'ambassades des pays de l'OCDE par le biais d'un questionnaire élaboré par le Centre d'analyse stratégique, il apparaît que la France accuse un certain retard par rapport aux principaux pays de l'OCDE en matière de télétravail (notamment dans l'administration)⁶⁵. Il apparaît également que les salariés concernés par le télétravail sont majoritairement satisfaits et que les abus liés au télétravail restent rares⁶⁶.

⁶³ Marine Trennec-Arents, « Le télétravail une fausse bonne idée ? », étude réalisée dans le cadre de l'Insa.

⁶⁴ Ibid.

⁶⁵ Le Centre d'analyse stratégique et le cabinet Roland Berger, « *Le développement du télétravail dans la société numérique de demain.* », novembre 2009.

⁶⁶ Ibid.

Parmi les entreprises qui ont sauté le pas et mis en place le télétravail au sein de leur organisation, le cabinet Accenture a ouvert des négociations en juillet 2009 sur le sujet. Des règles globales ont été définies : le télétravail se fait sur la base du volontariat, il nécessite l'accord du management et il est limité à trois jours par semaine. Des pilotes ont d'abord été menés pour tester les modes de fonctionnement et chaque demande est examinée par un collègue de managers pour garantir la cohérence des réponses et la fluidité de l'organisation interne. Les retours sont positifs : outre les économies immobilières, les salariés semblent y trouver leur compte.

Ainsi, les facteurs-clés de succès de la démarche sont nombreux et procèdent à peu près tous d'un dialogue ouvert entre les différentes parties prenantes et d'un mode de télétravail ad hoc intégrant les formats et les temporalités les plus adaptés à la réalité pratique d'une entreprise en particulier. Nous pensons toutefois que le télétravail pour une certaine durée - sauf cas exceptionnels, nous ne sommes pas favorable au télétravail total qui peut conduire à des phénomènes d'isolement et de désocialisation⁶⁷ - est une solution d'avenir qui peut permettre aux femmes comme aux hommes de refonder leur rapport au travail en le conciliant avec plus de facilité à une vie personnelle déjà souvent contraignante. Au-delà, cela permettra aux hommes de dégager du temps pour s'occuper des tâches domestiques et familiales.

Proposition 35 : Favoriser l'accès au temps partiel de qualité pour les salariés par des campagnes de sensibilisation.

Le temps partiel subi, très largement majoritaire aujourd'hui, ne doit pas occulter le fait que le temps partiel de qualité (mi-temps, 4/5^{ème}) propose des pistes intéressantes d'articulation des vies professionnelle et familiale. Il est tout aussi important de faire régresser le temps partiel féminin subi que de développer le temps partiel de qualité, aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

Cependant, alors que le temps partiel féminin peu qualifié est considéré comme normal, le temps partiel des personnels qualifiés est souvent considéré comme un manque d'implication et

⁶⁷ On estime en outre que « le pic de productivité est atteint lorsque le télétravail est pratiqué entre un et deux jours par semaine ». Etude du Danish Technological Institute citée dans le rapport du CAE et du cabinet Roland Berger mentionné à la note 44.

d'intérêt par l'employeur. Des campagnes de sensibilisation doivent permettre de renverser cette perception biaisée du recours au temps partiel.

Proposition 36 : Interdire les réunions débutant avant 9h et après 18h au sein des administrations, grandes entreprises, universités, etc. Pour lutter contre le « présentéisme », fermeture des locaux après 20h.

Plusieurs études montrent l'impact du présentéisme au travail : une étude conduite en 2009 au Royaume-Uni (The Sainsbury Centre for Mental Health, Mickael Personage), estime que les « jours perdus » attribués au présentéisme seraient 1,5 fois plus conséquents que ceux attribués à l'absentéisme. Cette même étude estime le coût moyen quotidien à 145£ (soit environ 170 €) par employé touché par ce phénomène, alors que le coût engendré par une journée d'absence serait de l'ordre de 80 £ (soit environ 95 €) ; une étude belge de 2010 menée par la docteure Claudia Put, chercheuse à l'Université catholique de Leuven et psychologue à l'hôpital Universitaire de Gasthuisberg, montre que le coût du présentéisme est bien supérieur à celui de l'absentéisme. En effet, selon la docteure Put, « Le présentéisme atteint 61 % des coûts totaux relatifs à la santé dans une entreprise, suivi par les frais médicaux (28 %) et l'absentéisme (10 %) »⁶⁸.

Proposition 37 : Former les futurs cadres dirigeants aux enjeux de l'égalité professionnelle avec une dimension articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Ces formations prévoient la mise en place de groupes d'expression d'hommes, de travaux dirigés sur l'égalité ainsi qu'un tutorat assuré par des femmes.

Proposition 38 : Dans les entreprises, valoriser des rôles modèles positifs. Les entreprises chercheront à mettre en avant des hommes qui à tous les niveaux se sont engagés dans la promotion de l'égalité ou de la conciliation (notamment en prenant un congé parental, voir proposition 40).

⁶⁸

Source : Philippe Rodet, www.intelligence-rh.com

Comme le souligne l'étude publiée par le cabinet Catalyst (« Encourager les hommes dans les initiatives en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ») pour promouvoir des groupes d'expression d'hommes : « Seuls entre eux, les hommes craindront moins d'être critiqués, ou accusés de sexisme. De telles craintes peuvent inhiber la volonté des hommes de se joindre aux femmes pour promouvoir l'égalité entre eux. En offrant aux hommes la chance de discuter de ces problèmes avec d'autres hommes, une organisation peut accroître la réceptivité et la participation des hommes aux occasions d'apprentissage. (...) En compagnie d'autres hommes qui s'engagent dans une étude critique des relations entre les sexes, les hommes seront rassurés sur leur crainte d'être rejetés ou jugés moins masculins pour avoir défié des normes et préjugés masculins ».

Couple, famille, paternité

Proposition 39 : Etendre l'actuel congé paternité à huit semaines : les deux premières semaines suivant la naissance seraient obligatoires (en référence à l'interdiction de travailler s'appliquant aux mères avant et après la grossesse⁶⁹), les six dernières à prendre dans les quatre mois suivant la naissance.

Actuellement, le taux de recours au congé paternité dépend considérablement du statut professionnel du père : selon une enquête du ministère de l'emploi de 2005, « 87 % des fonctionnaires choisissent de prendre leur congé de paternité contre seulement 68 % des salariés du privé ». Plus grave encore, « 71 % des cadres du public restent quinze jours auprès de leur bébé contre 43 % de ceux du privé »⁷⁰. Les taux chutent encore avec les agriculteurs, les professions libérales, les précaires.

Il est urgent de remédier à cette situation : un père qui ne peut se libérer dans la période, pourtant prévisible, de la naissance ne pourra a fortiori pas davantage se consacrer à son éducation précoce. Selon le célèbre pédiatre F. Gordon, « Les fondements de rapports faciles entre père et enfants s'établissent dès la plus tendre enfance et ces années-là ne reviendront plus

⁶⁹ L'interdiction de travailler s'applique aux mères avant et après la grossesse (Article L 1225-29 du Code du travail qui interdit d'employer la salariée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement, dont six semaines après).

⁷⁰ *Le Monde*, 30 novembre 2005.

jamais. Le père qui décrète qu'il est trop pris par son travail pour le moment mais qu'il pourra plus tard consacrer plus de temps à son enfant se leurre. Très vite, avant qu'il ait eu le temps de s'en rendre compte, le « bébé » ira à l'école. Puis l'écolier des classes primaires semblera tout à coup s'être transformé en adolescent, et à ce moment-là, l'enfant n'aura plus besoin de contacts étroits avec son père »⁷¹. Les premiers mois sont donc décisifs dans l'implication des pères et la répartition équilibrée des soins au nourrisson. Comme l'écrit le sociologue Michael S. Kimmel, « Ce n'est pas du temps de « qualité » qui créera les liens profonds et intimes auxquels nous disons aspirer, que ce soit avec nos compagnes ou nos enfants. C'est du temps en quantité – qui inclut ces longues heures de travail pénible qui passent inaperçues et pour lesquelles nous ne devons attendre aucun remerciement. C'est la quantité de temps qui jette les bases de l'intimité. Elever, c'est s'occuper des tâches non récompensées, comme prendre soin d'une personne malade, faire la lessive, le repassage, la vaisselle. Après tout, si les hommes sont capables d'être chirurgiens et chefs coqs, nous devons être capables d'apprendre à coudre et à cuisiner »⁷².

L'argument du coût pour les finances publiques est à relativiser : l'implication des pères peut permettre la réduction de la prestation d'accueil du jeune enfant. En outre, l'aide apportée par les pères permettra aux mères de reprendre plus rapidement leur emploi, sans devoir prolonger leur congé maternité.

Dans la mesure où un projet de directive de la Commission européenne propose d'allonger de 2 semaines la durée du congé de maternité, nous suggérons que cette durée supplémentaire devienne un congé qui puisse être pris soit par la mère, soit par le père. Dans le cas où le père prendrait ces deux semaines, celles-ci ne pourraient être prises qu'à l'issue du congé de maternité ou d'adoption pris par le conjoint. Cette formule aurait pour avantage de prolonger la présence de l'un des deux parents auprès de l'enfant et par là même de diminuer les coûts de garde pour la collectivité.

⁷¹ F. Dodson, *Tout se joue avant six ans*, Robert Laffont, 1972.

⁷² Michael S. Kimmel, *op. cit.*

Proposition 40 : Ajouter à l'actuel congé parental d'éducation un congé parental d'éducation de six mois non transférables pour chaque parent, fractionnable sur les trois premières années de l'enfant, avec une rémunération à 80% du salaire et plafonnée. Egalement, possibilité pour les deux parents de se mettre à temps partiel (4/5^e) en étant rémunéré à 100% durant la première année de l'enfant.

Dans les faits, le congé parental est actuellement un congé maternel : ce sont presque uniquement des femmes qui y ont recours. Ceci peut pénaliser leur carrière, quand elles ne perdent pas le chemin vers l'emploi. Sur le modèle nordique, une rémunération élevée mais plus courte permettrait aux mères de ne pas perdre de salaire, et inciterait les pères à prendre un congé parental. Quel que soit l'impact réel du congé parental sur la reprise d'emploi⁷³, il est injuste que le risque de l'interruption professionnelle ne pèse que sur les femmes.

Le congé parental proposé est fractionnable afin de permettre aux parents qui ne peuvent, pour des raisons professionnelles, prendre un congé durant la première année de l'enfant, de pouvoir y recourir plus tard. Il est rémunéré à 80% du salaire et plafonné (les employeurs pouvant toutefois verser la différence entre ce plafond et le salaire perçu et bénéficiaire du « Crédit impôt famille »). Le congé parental long non rémunéré (sauf pour les bénéficiaires du complément de libre choix d'activité) serait par ailleurs maintenu dans les conditions actuelles.

Il faut également souligner que le recours au congé parental n'est souvent que le reflet de modes de garde défaillants ou trop coûteux et des modes d'organisation du travail trop rigides. La majorité des enfants de moins de 3 ans (64%) sont gardés par un de leurs parents (la mère dans quasiment tous les cas)⁷⁴. Le développement d'un véritable service public de la petite

⁷³ Voir à ce sujet la note DREES Etudes et résultats n°399 de mai 2005 (<http://www.sante.gouv.fr/les-beneficiaires-de-l-allocation-parentale-d-education-trajectoires-d-activite-et-retour-a-l-emploi.html>) ainsi que l'avis nuancé du Haut Conseil à la Famille dans sa note de février 2010 (www.hcf-famille.fr/IMG/pdf/note_voies_de_reforme_CLCA_version_11_fevrier.pdf): « Le taux d'activité des mères de deux enfants est de 58% quand le plus jeune a moins de trois ans, de 81% quand il a trois ans ou plus. (...) Le risque de « handicap de carrière » des allocataires du CLCA (Complément de libre choix d'activité) à taux plein n'est pas évaluable dans l'état actuel des données disponibles. La seule étude disponible conclut à un impact plutôt négatif sur les revenus à moyen terme, mais qui peut s'expliquer en partie par une reprise du travail à temps réduit. Il est d'ailleurs malaisé d'analyser l'incidence de l'arrêt d'activité sur l'évolution des carrières, en raison de la difficulté d'isoler le facteur « arrêt d'activité » parmi l'ensemble des caractéristiques sociales, économiques, psychologiques et familiales des mères concernées. - La « dépendance économique » des mères – notamment en cas d'éloignement durable de l'activité – pèse sur leur capacité d'assumer, le cas échéant, la rupture de leur couple. (...) Le déséquilibre entre femmes et hommes bénéficiant du CLCA reflète et perpétue un clivage profond dans les rôles respectifs des hommes et des femmes dans la prise en charge des enfants de 0 à 3 ans. Plus généralement, la difficulté du monde du travail à intégrer le rôle de parent dans les organisations, contribue à des comportements d'embauche et de carrière défavorables aux femmes. Or cette situation est regrettée par un nombre croissant de nos concitoyens. »

⁷⁴ DREES Etudes et résultats, n°695, juin 2009.

enfance devrait permettre que ce congé soit un vrai choix parental et non le seul recours possible des mères (voir proposition 1).

Nous proposons enfin la possibilité légale, pour les deux parents, de travailler à temps partiel (mi-temps au minimum) en percevant toutefois une rémunération entière, la première année de l'enfant.

Proposition 41 : Proposer des séances de préparation à la parentalité aux futurs pères avec une prise en charge des frais par la Sécurité sociale (avec autorisation d'absence accordée par l'entreprise). Généraliser la possibilité pour le père de passer la nuit avec la mère dans la chambre de la maternité.

Proposition 42 : Réformer l'assurance maternité, rebaptisée « assurance parentale », couvrant à la fois le congé de maternité et le congé paternité. Ces indemnités parentales prendraient en charge 100% du salaire net dans la limite de deux fois le plafond de la sécurité sociale (contre une fois actuellement). Si nécessaire, augmenter la cotisation maladie pour assurer le surcoût.

Proposition 43 : Pour les entreprises qui souhaiteraient aller au-delà (en pourcentage de prise en charge au delà des deux fois le plafond ou en termes de journées indemnisés), possibilité de déduire 50% des dépenses dans le cadre d'un crédit d'impôt. Pour les PME, mise en place d'une indemnité forfaitaire pour permettre aux entreprises de faire face au surcoût de l'embauche de la personne en remplacement.

Proposition 44 : Faire de la garde partagée le modèle standard en cas de séparation des parents. La dérogation à ce modèle devra être justifiée de manière objective.

Si l'on assume une conception dans laquelle la distinction de genre, et plus particulièrement les inégalités qui y sont associées, sont des constructions sociales, il faut en tirer les conséquences jusqu'au bout. Un père n'est pas moins apte aux soins et à l'éducation de son enfant qu'une mère, et son implication n'est pas moins nécessaire et utile à la croissance et au développement de l'enfant. Les rôles des pères et des mères ne sont plus nécessairement complémentaires (ce qui signifie bien souvent, selon cette conception, que le rôle du père est secondaire), mais interchangeables. Il n'y a donc pas de raison objective pour que la garde des enfants repose

systématiquement sur les épaules des mères. Au contraire, une répartition égale de la garde doit être le témoin d'une société qui considère femmes et hommes comme des égaux dans tous les domaines de la vie.

Proposition 45 : Responsabiliser fortement les pères à leurs obligations familiales, afin de lutter contre la précarisation des foyers monoparentaux, qui concernent essentiellement des femmes. Susciter au sein des réseaux d'Ecoute et d'Accompagnement des Parents (REAAP) des initiatives ciblées vers les pères.

Dès lors, le fait d'être le père ne doit plus être considéré comme un alibi en cas de défaillance face à ses obligations envers son ou ses enfants. Le fait que l'appellation « foyer monoparental » soit un véritable cache-sexe pour désigner une femme seule avec des enfants témoigne à cet égard d'une indulgence coupable de la part de l'ensemble de la société envers les pères qui n'assument pas leurs responsabilités. La société devrait au contraire les responsabiliser fortement, en premier lieu par une sensibilisation accrue à cette responsabilité dès avant l'accouchement (cf. proposition 41). La pension alimentaire ne doit plus être considérée comme une exonération de ses devoirs familiaux.

Un débat public sera ouvert avec l'ensemble des acteurs concernés (collectivités territoriales, professionnels de la petite enfance, monde scolaire, etc.) pour étudier les conditions de la création de structures associatives (dans la cadre d'un soutien financier à des expérimentations) ciblées vers des pères pour leur permettre d'assurer réellement leur place et leur autorité parentale et créer les conditions d'une véritable reconnaissance sociale, pouvant être valorisée auprès de leurs enfants.

Les Réseaux d'Ecoute et d'Accompagnement des Parents (REAAP) créés par les pouvoirs publics suite à la conférence de la famille en 1999 pourraient être mis à contribution, notamment pour faire un état des lieux des initiatives visant une meilleure implication des pères. Car, comme le rappelle la circulaire ministérielle du 12 juin 2003 sur les REAAP, « *La place et le rôle des pères se sont modifiés dans la société contemporaine et l'action des réseaux doit viser à les accompagner et à les mobiliser en tant que pères. Les actions dans ce domaine doivent rechercher des formes adaptées* ».

Politique

Proposition 46 : Créer des sous-commissions à l'implication des hommes dans les commissions pour l'égalité des sexes.

Ces sous-commissions, rattachées aux Délégations parlementaires aux droits des femmes par exemple, permettront que les problématiques d'égalité soient systématiquement envisagées également du point de vue de l'implication des hommes. Le principe du sous-comité assurera que cela ne se fera pas au détriment des mesures centrées sur les femmes ou même dans le sens d'un renforcement du *statu quo*.⁷⁵

Proposition 47 : Constituer des réseaux de parlementaires hommes engagés contre la violence faite aux femmes (cf. exemple suédois, créé en 2004 par Lars U. Granberg)

Proposition 48 : Créer un Observatoire de la parentalité en politique, pour interpellier les hommes politiques sur leur sensibilité au sujet et en valorisant ceux qui ont pris un congé paternité en vertu de l'exemplarité du comportement des élus.

⁷⁵ Proposition de l'Advisory Committee on Equal Opportunities between women and men, 2006, Council of the European Union 2006.

ANNEXE - COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

Valérie Aveline est directrice des Ressources Humaines au sein d'une grande entreprise française.

Emmanuel Borde est actuellement directeur de cabinet du Président du Sycotm, l'agence métropolitaine des déchets ménagers. Il a auparavant été chef de projet pour le CIDEM (Civisme et Démocratie). Il a ensuite été collaborateur de cabinet auprès de l'adjointe au maire de Paris en charge de l'eau et de l'assainissement, puis de la première vice-présidente du Conseil régional d'Ile-de-France, en charge des finances et du développement économique.

Sophie Bramly dirige depuis 2007 la société SoFilles Productions, spécialisée dans tous les aspects de la sexualité féminine et son influence sur l'émancipation. Par ailleurs, elle dirige le Think Tank Observatoire des Futur(e)s, qui a pour objet d'anticiper les effets de la mutation des femmes sur les hommes, l'entreprise et la société. Elle collabore également au site Terra Femina et a publié en 2009 *L'orgasme, on s'en fout* aux Éditions Lamartinière.

Sandrine Dauphin, docteure en sciences politiques, est membre du Centre de recherches sociologiques et politiques de Paris (CRESPPA-GTM) du CNRS. Ses travaux ont porté sur la parité politique et sur le féminisme d'État en France et au Canada. Elle a publié un ouvrage *L'Etat et les droits des femmes : des institutions au service de l'égalité ?* aux Presses universitaires de Rennes en 2010. Elle a également co-écrit avec Jocelyne Praud un ouvrage intitulé *Towards Parity Democracy: Women's Political Representation in Fifth Republic France* (University of British Columbia Press, 2010). Elle a coordonné un numéro de *Politique européenne* sur « Genre et politiques publiques » (n°20, hiver 2006) et un numéro des *Cahiers du genre* sur le *gender mainstreaming* (n°44, automne 2008). Le dernier article publié : « Action publique et rapports de genre » dans la revue de l'OFCE, n°114, juillet 2010, pp. 265-289.

Jeanne Fagnani est directrice de recherches honoraire au CNRS depuis janvier 2010. Spécialiste des politiques familiales en France et en Allemagne, elle est consultante à l'OCDE depuis 2008. Elle dirige une recherche, financée par la CNAF, sur les politiques relatives à la professionnalisation du personnel travaillant dans le secteur de la petite enfance. Ses récentes publications : (2011), *Continuities and Changes, Tensions and Ambiguities: Childcare and*

Preschool Policies in France, in K. Hagemann et al.(Eds.), *Children, Families, and States*, Berghahn Books, New York, pp. 245-275 ; (en collab. avec A. Math), (2010), Recent Reforms in French and German Family Policies Similar Challenges, Different Responses, *Sociologia*, n°64, pp. 11-36; (en collab. avec A. Math), (2011) The Predicament of Childcare Policy in France: What is at Stake?, *Journal of Contemporary European Studies*, à paraître.

François Fatoux travaille sur les questions d'égalité femmes/hommes depuis plus de 20 ans à titre personnel et professionnel. Après avoir commencé sa carrière comme juriste en droit social dans un centre d'information sur les droits des femmes, il a travaillé au sein d'une confédération syndicale de salariés sur les questions de protection sociale (avec en charge les questions qui touchent à la politique familiale). Depuis maintenant 10 ans, il travaille dans un réseau d'entreprises engagées dans le domaine du développement durable et la responsabilité sociale des entreprises. Parmi les sujets traités dans le cadre de ce réseau, celui des politiques de non discrimination et de promotion de la diversité occupe une place importante.

Dalibor Frioux est agrégé de philosophie, consultant et écrivain. Il a été collaborateur de cabinet auprès de la vice-présidente du Conseil régional d'Ile-de-France, en charge du développement social. Entre autres ouvrages, il a collaboré au *Grand dictionnaire de Philosophie* (Larousse/CNRS), codirigé *100 000 ans de beauté* (Gallimard) et le *Dictionnaire de la mort* (Larousse). Il a publié *Nature et culture* (Armand Colin), ainsi que *Brut* (à paraître au Seuil), une fiction politique et écologique.

Brigitte Lestrade est professeur de civilisation allemande contemporaine à l'Université de Cergy-Pontoise. Actuellement responsable du Master recherche « Enjeux internationaux », elle a été vice-présidente du Conseil d'Administration à l'Université du Littoral, et Vice-présidente en charge des relations internationales ainsi que directrice d'UFR à l'Université de Cergy-Pontoise. Ses activités de recherche portent sur les aspects économiques, sociologiques et culturels de l'Allemagne de nos jours, plus particulièrement sur les mutations du monde du travail. Dans ce cadre, elle a à son actif de nombreux articles et interventions, ainsi que plusieurs ouvrages sur les aspects les plus divers concernant l'emploi, le plus souvent dans une optique franco-allemande ou européenne. Dernier ouvrage paru : *Emploi et immigration – vers une convergence des pratiques en Europe ?* (dir.), Editions L'Harmattan, 2009. A paraître : *Travail et précarité – les « working poor » en Europe* (dir.), Editions L'Harmattan, 2011.

Virginie Martin est professeure et chercheuse à Euromed Management. Diplômée de Sciences-Po Paris, docteure en sciences politiques, elle a travaillé au cabinet de Michèle André lorsque celle-ci était Secrétaire d'Etat chargé des droits des femmes. Au sein d'Euromed Management, elle a développé depuis 2004 des actions de recherche et des cours sur les *gender studies*. Elle est l'auteure de nombreux articles académiques sur la question du genre et de la domination, notamment « Une approche critique de la diversité. Le cas du genre ». Revue Française de Gestion, n°202 (2010) ; Martin, V. & Pignatell, I., « Les instances de pouvoir des 500 premiers groupes français : un monde androcentrique », Revue Française de Gestion. Dossier : Femmes et Carrières. n°151 (2004); Martin, V. (Dir.) Au-delà d'un monde gris flanelle. Les espaces économiques au regard du genre, Editions Euromed Marseille / L'Harmattan (2006). Elle participe à des conférences et colloques notamment à l'international : Conference EGOS (European Group for Organizational Studies) (Lisbonne, juin 2010) "Diversity politics and the reproduction of gender hierarchies" ; Colloque « La dimension relationnelle des métiers de service : cache-sexe ou révélateur du genre ? » (Lausanne 2-3 Septembre 2010) « Quand le relationnel est aussi affaire d'expertise-Proposition d'une grille de lecture non genrée du care. » Elle est déléguée à l'égalité étudiantes / étudiants de la Conférence des Grandes Ecoles.

Karine Martin est consultante en stratégie et transformation d'entreprise. Elle intervient en accompagnement des directions financières des grandes entreprises et administrations dans leurs projets de transformation. Auparavant, elle a travaillé pour la Mairie de Paris sur des postes budget/finance et a enseigné en tant que Maître de Conférences à Sciences-po en « politique comparée ». Pour Terra Nova, elle a été rapporteure du rapport « L'avenir de la décentralisation », rédigé sous la présidence d'Yves Colmou et de Victor Broyelle. Elle participe également à des travaux sur l'entreprise et les synergies public-privé.

Céline Mas est directrice d'études, spécialiste en stratégies d'opinion et de communication. De formation généraliste (Sciences Po, Celsa, Essec), elle a travaillé dans la presse, puis au service communication d'une grande entreprise industrielle avant de rejoindre un groupe de communication français en qualité de planeur stratégique à l'international. Elle a ensuite dirigé

le planning stratégique du bureau de Paris d'un réseau de relations publiques américain avant d'intégrer un cabinet de conseil en communication corporate. Désormais dans le domaine des études, elle est toujours particulièrement impliquée dans le développement international du cabinet dans lequel elle évolue. Par ailleurs, elle enseigne au Celsa et à l'Essec. Au sein de Terra Nova, elle fut co-rapporteuse du Livre Blanc sur l'inégalité femmes-hommes, co-signé avec le magazine *Elle*. Membre de plusieurs réseaux engagés dans la lutte contre les inégalités femmes-hommes, elle est également co-auteur d'un livre sur *les Femmes et la Politique* (Ellipses, 2007). Elle publiera en 2012 un ouvrage autour des métiers de la communication.

Elodie Servent est actuellement cheffe de projet à la Fondation des Femmes pour la Méditerranée. Elle est en charge de l'Observatoire euro-méditerranéen pour l'égalité femmes-hommes. Elle est diplômée de Sciences Po Paris – master Affaires européennes et licenciée d'Histoire à la Sorbonne. En 2006, elle a travaillé au Centre d'information et de communication européennes basé à Rome. En 2009, elle a rejoint la Délégation générale aux Relations Internationales du Secrétariat général de la Mairie de Paris.

TERRA NOVA

Terra Nova est un think tank progressiste indépendant ayant pour but de produire et diffuser des solutions politiques innovantes.

Née en 2008, Terra Nova se fixe trois objectifs prioritaires.

Elle veut contribuer à la rénovation intellectuelle et à la modernisation des idées progressistes. Pour cela, elle produit des rapports et des essais, issus de ses groupes de travail pluridisciplinaires, et orientés vers les propositions de politiques publiques.

Elle produit de l'expertise sur les politiques publiques. Pour cela, elle publie quotidiennement des notes d'actualité, signées de ses experts.

Plus généralement, Terra Nova souhaite contribuer à l'animation du débat démocratique, à la vie des idées, à la recherche et à l'amélioration des politiques publiques. Elle prend part au débat médiatique et organise des événements publics.

Pour atteindre ces objectifs, Terra Nova mobilise un réseau intellectuel large.

Son conseil d'orientation scientifique réunit 100 personnalités intellectuelles de l'espace progressiste français et européen.

Son cabinet d'experts fait travailler près de 1000 spécialistes issus du monde universitaire, de la fonction publique, de l'entreprise et du monde associatif.

Terra Nova s'intègre dans un réseau européen et international d'institutions progressistes. Ces partenariats permettent d'inscrire les travaux de Terra Nova dans une réflexion collective européenne et donnent accès aux politiques expérimentées hors de France.

Terra Nova, enfin, est un espace collectif et fédérateur. Elle constitue une plateforme ouverte à tous ceux qui cherchent un lieu pour travailler sur le fond, au-delà des courants et des partis, au service des idées progressistes et du débat démocratique. Elle travaille pour le collectif sans prendre part aux enjeux de leadership. Sa production est publique et disponible sur son site : www.tnova.fr