

PROPOSITIONS POUR UNE
SOCIÉTÉ PLUS HEUREUSE
VIA UN RÉÉQUILIBRAGE DES
RELATIONS FEMMES-
HOMMES

(rapport d'étape)

Les relations entre les femmes et les hommes, un enjeu
essentiel pour la performance économique et le bien-
être collectif

Juin 2012

TABLE DES MATIÈRES

PREAMBULE	P.3
Objet de la Fabrique Spinoza	P.3
Pourquoi ce rapport ?	P.4
Egalité, Équité ou équilibre entre les femmes et les hommes ?	P.5
SYNTHÈSE DU RAPPORT ET SCHÉMA GLOBAL DES PROPOSITIONS	P.6
PARTIE 1.	
ETAT DES LIEUX DES RELATIONS FEMMES-HOMMES	P.10
I. Des inégalités avec des conséquences sur toute la société	P.10
III. Les inégalités objectives	P.10
II. Une inégalité fondamentale, en termes de bonheur	P.15
IV. Les causes possibles à cette inégalité en termes de bonheur	P.16
PARTIE 2.	
PROPOSITIONS PRATIQUES POUR LES RELATIONS FEMMES-HOMMES	P.21
I. Passer du « libre choix » à la « conciliation des choix »	P.21
II. Œuvrer pour un environnement public plus égalitaire	P.25
III. Prévenir la formation des contraintes stéréotypiques	P.31
IV. Alléger le poids du regard social	P.34
V. Mieux partager le temps au foyer	P.37
VI. Rééquilibrer la recherche vers des sujets qui touchent les femmes	P.38
PARTIE 3.	
PROPOSITIONS INSTITUTIONNELLES POUR ÉGALITÉ, ÉQUITÉ ET ÉQUILIBRE	P.41
I. Inspirations Européennes en termes de <i>gender mainstreaming</i>	P.41
II. Agir sur les territoires en promouvant la charte Européenne pour l'Égalité	P.43
III. Intégrer les enjeux d'égalité, d'équité et d'équilibre femmes-hommes au cœur du processus politique	P.47
IV. Consolider les institutions existantes	P.54
PARTIE 4.	
PLAIDOYER : MOBILISER POUR UNE SOCIÉTÉ ÉGALITAIRE, ÉQUITABLE ET ÉQUILIBRÉE	P.59
I. Faire prendre conscience des inégalités, iniquités et déséquilibres	P.59
II. Consolider le consensus sur l'importance des enjeux des relations entre les femmes et les hommes	P.64
III. Donner une aspiration pour l'homme égalitaire heureux	P.68
PARTIE 5. PORTRAIT D'UN HOMME ÉGALITAIRE HEUREUX ?	P.69
REMERCIEMENTS	P.79
ANNEXES	P.80
Annexe 1 : Récapitulatif et analyse des propositions	P.81
Annexe 2 : Présentation de la Fabrique Spinoza	P.84
Annexe 3 : HALDE et Défenseur des droits : composition	P.87
Annexe 4 : Bibliographie	P.90

PRÉAMBULE

Objet de la Fabrique Spinoza

« *Le désir de vivre heureux ou de bien vivre, de bien agir est l'essence même de l'homme.* »

Baruch Spinoza

La Fabrique Spinoza est un *think-tank* politique dont le but est d'organiser et de promouvoir une recherche et une réflexion démocratiques sur le bien être citoyen, puis de formuler des propositions politiques ou citoyennes le favorisant.

Inspirée par la Commission Stiglitz et par les travaux de l'OCDE sur le « *Better Life Index* », la Fabrique Spinoza affirme que le progrès sociétal peut être redéfini et mesuré afin de prendre en compte le bien-être citoyen. Nous croyons en effet que développement économique et bien-être citoyen sont intimement liés et participent d'un même cercle vertueux. En conséquence, la Fabrique Spinoza mène des travaux pour la constitution, le débat et la promotion d'indicateurs de développement économique et de performance sociétale.

Pour ses travaux, la Fabrique Spinoza s'appuie sur le monde académique et les experts de la société civile. En complément des champs classiques de savoir, elle s'inspire d'un corpus de connaissance en construction interdisciplinaire sur le bien-être : économie du bonheur, sciences politiques, sociologie comparative inter-pays, psychologie positive, neurobiologie comportementale. Le fruit de ces recherches interdisciplinaires sur le bien-être constitue des matériaux additionnels dont la Fabrique Spinoza s'inspire pour bâtir de l'innovation politique.

La Fabrique Spinoza est Correspondant en France du projet *Wikiprogress* hébergé par l'OCDE sur les enjeux de progrès sociétal et de mesure du bien-être collectif. Son rôle est d'alimenter les réflexions sur la mesure du progrès sociétal et servir de plateforme Française aux initiatives et travaux sur le sujet.

Elle est également membre d'ateliers de travail de l'ONU de mise en œuvre de la résolution de l'Assemblée Générale du 19 juillet 2011, visant à faire du bien-être citoyen un objectif des politiques de développement.

Elle a enfin été nommée l'un des 12 principaux *think-tanks* français par *Acteurs Publics*.

Les 3 grands objectifs de la Fabrique Spinoza sont dans le champ politique, dans le champ académique et de la connaissance et enfin dans le domaine de l'action citoyenne.

L'objectif principal de la Fabrique Spinoza est de transformer la vision politique et ses déclinaisons.

1. Nous affirmons le bien-être citoyen comme principe d'action politique
2. Nous formulons des propositions de politiques publiques, visant le bien-être citoyen
3. Nous évaluons l'impact des politiques publiques existantes en termes de bien-être citoyen

La Fabrique Spinoza vise également à encourager l'information, le débat et la recherche sur le bien-être citoyen.

1. Nous informons et générons un débat citoyen sur le bien-être
2. Nous constituons une plate-forme de contenu et d'échange (citoyen et académique) sur le bien-être collectif

Enfin, la Fabrique Spinoza vise à impacter directement ou faire agir en faveur du bien-être collectif.

1. Nous impliquons les différents acteurs de la société dans la démarche de bien-être collectif : citoyens et pouvoirs publics mais aussi les corps intermédiaires, particulièrement les entreprises
2. Nous conduisons des recherches-actions au sujet du bien-être citoyen sur des territoires pilotes

La démarche de la Fabrique Spinoza est politiquement plurielle. La visée du bien-être citoyen permet d'alimenter les réflexions de l'ensemble des partis politiques.

Pourquoi ce rapport ?

La Fabrique Spinoza s'est initialement lancée dans ce travail parce qu'une de ses membres s'intéressait au sujet des relations femmes-hommes. Pendant la durée de la recherche et de l'analyse, à plusieurs occasions, la Fabrique Spinoza s'est interrogée sur le bien-fondé de son travail à deux titres : ce sujet était-il dans son cœur d'expertise ? Y avait-il un lien avec le bien-être citoyen ?

La Fabrique Spinoza est aujourd'hui heureuse de présenter ce rapport intermédiaire car elle a pu apporter deux réponses spécifiques : 1. L'approche par le bien-être citoyen éclaire la problématique des relations femmes-hommes de manière riche, 2. Les relations entre les femmes et les hommes sont un enjeu déterminant pour le bien-être citoyen DE TOUS.

LA FABRIQUE SPINOZA PUBLIE AUJOURD'HUI CE RAPPORT PARCE QU'ELLE EST CONVAINCUE QUE LES RELATIONS FEMMES-HOMMES SONT UN ENJEU À MESURE D'IMPACTER LE BIEN-ÊTRE CITOYEN DE TOUS, FEMMES ET HOMMES.

Il ne s'agit pas d'un jeu à somme nulle mais d'un jeu gagnant-gagnant. Œuvrer à améliorer les relations femmes-hommes est un moyen de construire une société équilibrée, plus heureuse, plus durable. Cette affirmation se veut constat plutôt que point de vue et s'appuie, autant que faire se peut, sur la recherche.

Ce rapport illustrera ainsi les bénéfiques conjoints femmes-hommes, et sociétaux, en termes d'économie, d'équilibre vie privée-vie professionnelle mais aussi d'éducation, de vie domestique et privée. A titre d'exemple, le sociologue Jan Ott trouve une corrélation plus importante entre égalité femmes-hommes et bien-être citoyen qu'avec le niveau de santé. Par ailleurs, on pourra argumenter qu'en période de crise économique, le levier des relations femmes-hommes est – par certains aspects – plus facile à actionner que celui de la croissance du PIB, soumis à de nombreuses variables exogènes.

Œuvrer pour un équilibre femmes-hommes nous semble aujourd'hui, un moyen pour les femmes comme pour les hommes, de choisir et construire son chemin, son comportement, et finalement son être par auto-détermination, c'est à dire en conformité à sa véritable nature, donc librement.

Egalité, équité ou équilibre entre les femmes et les hommes ?

Cette question est délicate et peut cliver les esprits.

Si vous vous entretenez avec un spécialiste de médecine interne ou un médecin-chercheur en anatomie, le terme d'égalité entre les femmes et les hommes fera sourire ou choquera. Certaines personnes – des hommes généralement – sont parfois choquées par cette formulation.

Le terme généralement usité d'égalité femmes-hommes ou hommes-femmes porte à confusion car il ne spécifie pas sur quoi porte l'égalité. L'égalité des droits, des chances, de traitement, est souhaitable. L'égalité physique, de plaisir dans l'intimité, ou l'égalité de douleur peut poser question, quant à sa pertinence, sa faisabilité, son éthique, sa désirabilité. Le terme d'égalité femmes-hommes est donc imprécis.

Dans ce rapport, nous utiliserons tour à tour les termes d'égalité, d'équité ou d'équilibre entre les femmes et les hommes. Ces termes s'appliquent dans des sphères ou des circonstances différentes. Prenons un exemple. La différence de salaires entre les femmes et les hommes est de 27%. Elle résulte de 4 facteurs différents : le temps de travail, la filière professionnelle, les postes, les rémunérations des postes. Voici les termes qui nous paraissent pertinents pour chacun de ces facteurs :

- Egalité des salaires : les salaires des femmes à poste égal sont moindres. Pourtant, à poste égal dans une organisation, le salaire doit être le même pour un collaborateur homme et un collaborateur femme
- Equité de carrière : les femmes occupent des positions de responsabilité moindres dans les organisation. On parle parfois de plafond de verre. Les opportunités de carrière et de promotion doivent être les mêmes pour les deux sexes.
- Equilibre des filières et temps de travail : des filières sont à très forte prépondérance de femmes (soin), d'autres d'hommes (informatique). De même, les temps partiels (subis) sont en majorité occupés par des femmes. Il s'agit ici

d'œuvrer à un rééquilibrage entre les femmes et les hommes, afin d'accroître la liberté de chacun des sexes d'opérer des choix non conditionnés. Les termes ont donc leur importance et nous serons vigilants quant aux termes égalité, équité et équilibre que nous utiliserons dans ce rapport.

SYNTHÈSE DU RAPPORT INTERMÉDIAIRE ET SCHÉMA GLOBAL DES PROPOSITIONS

Les inégalités entre les hommes et les femmes sont visibles dans de nombreux champs. En termes économiques tout d'abord : chez les plus de 75 ans, il y a trois fois plus de femmes pauvres que d'hommes ; en prenant en compte l'ensemble des emplois, l'écart de salaire moyen est de 27% en faveur des hommes ; les femmes représentent 29% des créateurs d'entreprises. Dans la sphère de la vie privée, on constate les faits suivants : le temps de loisir est moindre pour les femmes de 38 minutes par jour ; les tâches domestiques sont réalisées à 75% par les femmes ; seuls 2% des congés parentaux sont pris par les hommes, alors que la moitié des femmes le prennent à contrecœur. Enfin, en termes de responsabilités économiques et politiques, la proportion de conseillères générales est de 13.8%, et les femmes ne représentaient que 15% des membres des CA des entreprises du CAC 40 en 2010.

Il existe également une autre forme d'inégalité, cruciale pour la Fabrique Spinoza, celle en termes de bien-être citoyen. Dans les années 70, les femmes américaines se déclaraient plus heureuses que les hommes. Or depuis 40 ans, malgré les avancées menées en termes de droits des femmes, la situation s'est progressivement inversée et les femmes américaines s'estiment aujourd'hui moins heureuses que les hommes. La tendance est similaire en France même si l'inversion ne s'est pas encore produite.

Parmi les sources identifiables de cette détérioration relative du bien-être moyen des femmes, en comparaison des hommes, on trouve tout d'abord le phénomène du « choix exclusif » ; en effet, concilier parentalité et activité professionnelle reste difficile aujourd'hui pour une femme : « choisir, c'est renoncer ». Ensuite, les aspirations des femmes ayant évolué plus vite que leurs atteintes ou réalisations, les barrières ne s'étant pas toutes abaissées, les inégalités objectives de la sphère publique (responsabilités, salaires, mandats, etc.) s'avèrent défavorables au bien-être des femmes. Dans un autre champ, les stéréotypes et le regard sociétal continuent à être pesant ou enfermant pour les femmes, aussi bien dans le champ de l'entreprise que dans la sphère médiatique : à titre d'exemple on trouve 4 fois plus d'experts hommes que femmes dans les médias – celles-ci sont surtout présentées non pas comme « sachant » ou « faisant » mais comme témoins ou au titre de leurs relations familiales. Enfin, les tâches domestiques sont à la charge quasi-exclusive des femmes, leur imposant ce que certains appellent « une double journée ». Des propositions sont à envisager pour agir sur ces sources de détérioration du bien-être des femmes.

Les inégalités, iniquités et déséquilibres femmes-hommes mentionnées invitent à l'action car il existe un alignement entre résorption de ces différences et performance collective, sociale et économique. On observe en effet que les pays où ces inégalités sont plus réduites sont des pays plus heureux, que les couples plus équilibrés sur ces enjeux se portent

mieux, puis divorcent moins, et que les entreprises plus sensibilisées affichent de meilleures performances économiques.

L'invitation à l'action en faveur des relations femmes-hommes doit se traduire dans de nombreuses sphères, dans l'esprit du *gender mainstreaming* (approche globale du sujet), car on observe une porosité importante entre les différents champs : économique, politique, domestique, de l'éducation, etc.

A ce stade intermédiaire de ses travaux, ce rapport d'étape de la Fabrique Spinoza présente une série de propositions à l'étude, dont voici quelques exemples.

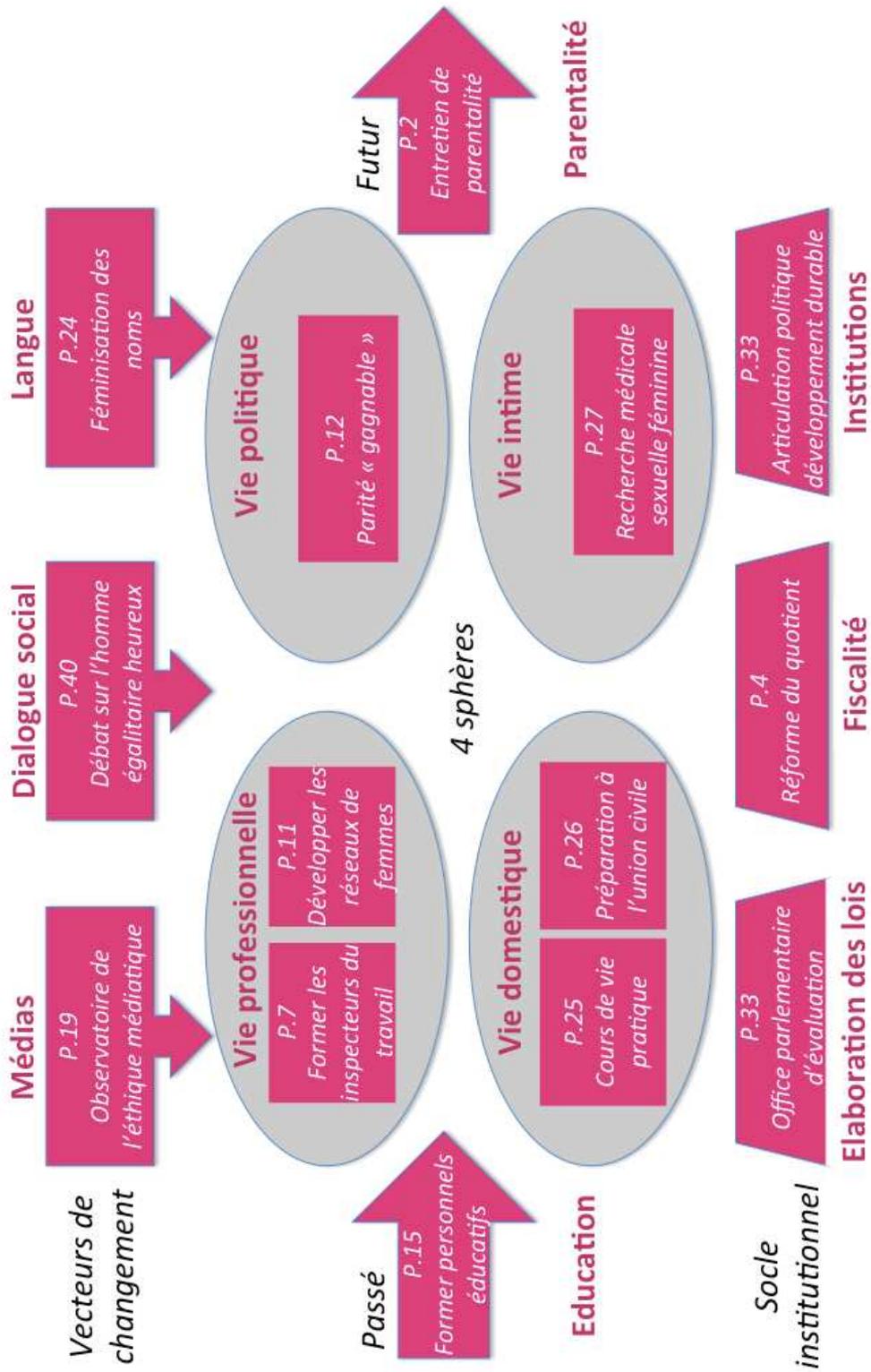
Pour favoriser une éventuelle conciliation des vies familiales et professionnelles, il est proposé l'encouragement à l'instauration d'un entretien d'information à la parentalité en entreprise, qui sensibiliserait les pères à leur possibilité de prendre un congé parental, s'ils le souhaitent. Dans la sphère publique, pour résorber les inégalités, la Fabrique Spinoza propose de former les inspecteurs du travail aux enjeux d'égalité femmes-hommes pour le champ économique, et de réformer le mode de scrutin des conseillers territoriaux dans les champs politiques. Afin de lutter contre la reproduction ou l'ancrage des stéréotypes, nous proposons un encouragement accru à la féminisation des noms, et la création d'un organisme dédié à l'éthique femmes-hommes dans les médias. Egalement, pour résorber les inégalités domestiques, la Fabrique Spinoza propose d'instaurer des cours de vie pratique à l'école, afin de démystifier l'exercice des tâches ménagères et familiales pour les deux sexes. Enfin, pour mobiliser les institutions sur les enjeux d'égalité femmes-hommes, il est proposé de les faire examiner lors des études législatives d'impact, et de manière plus globale de doter le Parlement d'un Office d'Evaluation ; enfin de doter l'ex-HALDE de prérogatives juridiques lui permettant l'action en justice.

Face à un manque de prise de conscience masculin des inégalités (39% des hommes les considèrent comme inexistantes), nous sommes persuadés de l'importance des actions de sensibilisation à conduire. Nous listons dans ce rapport intermédiaire des expérimentations intéressantes qui ont été conduites, comme l'utilisation d'avatars par des salariés afin de personnifier de manière ludique les éventuels comportements défavorables aux femmes en entreprise.

Pour terminer, après la sensibilisation, vient la mobilisation, notamment des hommes, à l'importance de l'enjeu des relations femmes-hommes. Pour ce faire, une première approche consiste à établir de manière aussi objective que possible les avantages d'une société plus équilibrée femmes-hommes, y compris pour les hommes. Il nous semble alors, dans un deuxième temps, qu'un niveau de mobilisation supérieur pourrait être atteint en générant de l'inspiration. Nous avons dans ce rapport intermédiaire effectué un exercice périlleux, celui de dresser le portrait d'un homme égalitaire heureux imaginaire. Comme exercice de pensée, nous avons alors imaginé comment un homme égalitaire pourrait appréhender son existence sur les plans professionnels, familiaux, domestiques, et intimes. Il ne s'agit en aucun cas d'édicter une norme ou de prescrire, mais d'ouvrir la réflexion sur l'idée suivante : un homme égalitaire, possiblement affranchi de stéréotypes de genre, conciliant ses contraintes privées et professionnelles, dialoguant dans sa famille, n'est-il finalement pas un homme pleinement libre, et, comme le décrirait Spinoza, ayant accru sa puissance d'agir, donc heureux ?

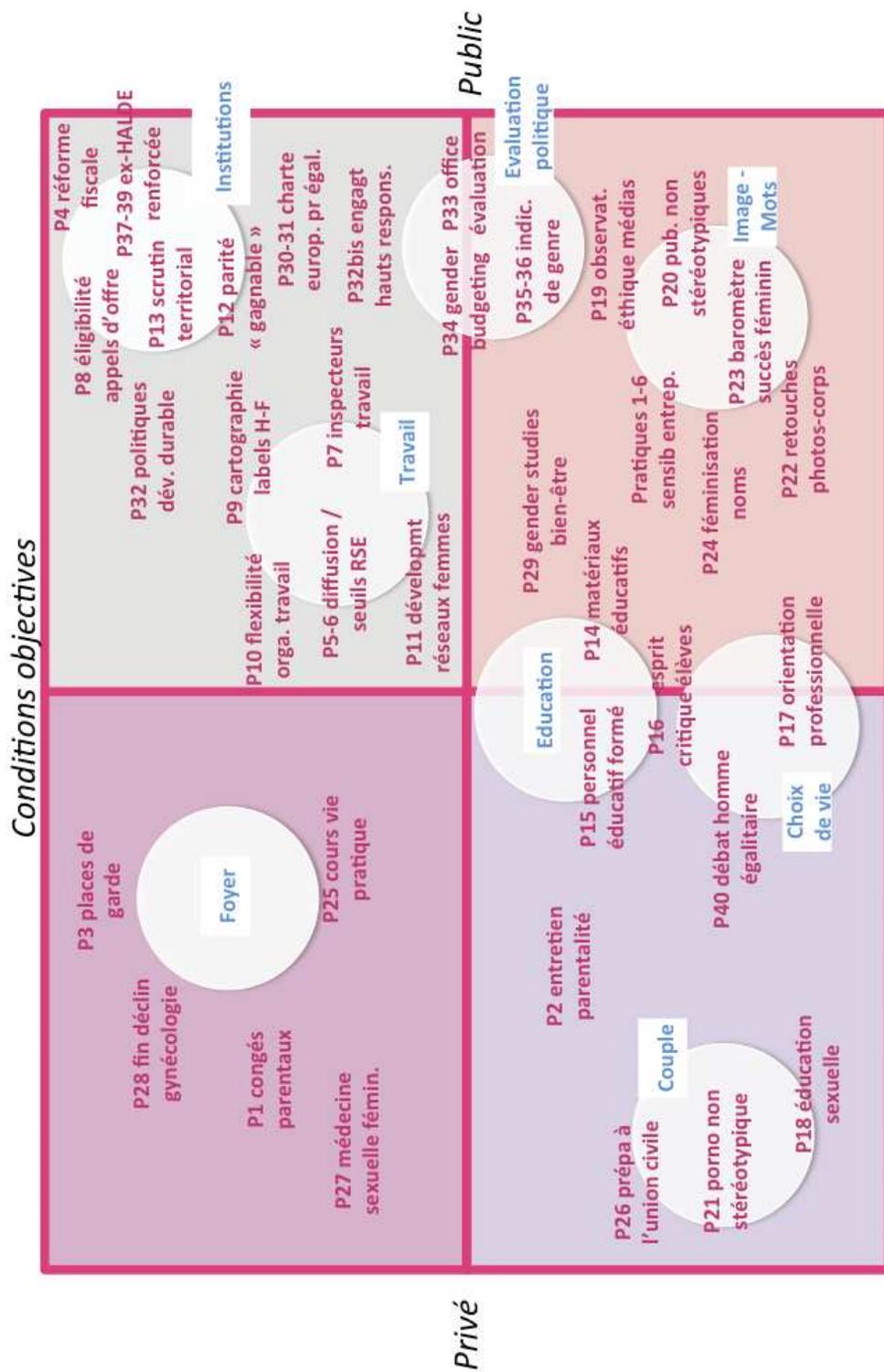
PROPOSITIONS INTERMÉDIAIRES POUR UNE AMÉLIORATION GLOBALE DES RELATIONS FEMMES-HOMMES

(P.x = 14 exemples de propositions extraites du rapport)



PROPOSITIONS INTERMÉDIAIRES POUR UNE AMÉLIORATION GLOBALE DES RELATIONS FEMMES-HOMMES

(P.x = exemples de propositions extraites du rapport)



PARTIE 1.

ETAT DES LIEUX DES RELATIONS FEMMES-HOMMES

I. Des inégalités avec des conséquences sur toute la société

Les effets du bonheur ressenti par les femmes ne se cantonneraient pas qu'aux femmes. D'après la recherche, une corrélation forte existe entre les inégalités femmes-hommes et le bien-être subjectif global d'un pays¹. Pour Jan Ott, l'impact de ces inégalités serait même supérieur à celui du niveau de santé.

Selon Bjørnskov, ces inégalités pèseraient non seulement sur les femmes mais aussi sur l'ensemble de la population² (même si leur impact est très hétérogène entre les groupes de population).

Pour Takashi Oshio, les individus vivant dans des zones marquées par de fortes inégalités de revenus ont tendance à se définir comme moins heureux³. L'écart de rémunération moyen femmes-hommes étant de 27% en France, il en résulterait que les inégalités femmes-hommes seraient donc aussi néfastes pour le bien-être collectif.

Les études dans le champ du développement mettent également en évidence leurs conséquences directes sur la mortalité infantile, le taux et fécondité et l'efficacité des politiques de développement.

Pour Amartya Sen, il est important d'améliorer non seulement les conditions d'existence des femmes mais aussi de développer leur « fonction d'agent », c'est-à-dire accroître leurs capacités de négociation pour leur permettre de participer à la résorption des inégalités qui les frappent⁴ et, de manière plus générale, à l'amélioration de la société.

II. Les inégalités, iniquités et déséquilibres objectifs

Il existe de nombreuses sortes d'inégalités, iniquités ou déséquilibres femmes-hommes, qui demandent à être distinguées, décrites et objectivées afin de rendre l'état des lieux incontestable.

1. Conditions de vie

Le taux de pauvreté : un écart visible.

- On estime qu'il y a près de 2,4 millions de femmes et 2,1 millions d'hommes pauvres, en utilisant le seuil de 50 % du revenu médian (revenu qui sépare la population en deux parties égales), selon l'Insee. Le taux de pauvreté féminin est de 7,6% en 2009,

¹ « Greater Happiness for a Greater Number : Some Non-controversial Options for Governments », Jan Ott, 2010

² « On Gender Inequality and Life Satisfaction : Does Discrimination Matter ? », C. Bjørnskov, A. Dreher and J. Fischer, 2007

³ « Area-Level Income Inequality and Individual Happiness : Evidence from Japan », T. Oshio, 2010

⁴ SEN Amartya, *Un nouveau modèle économique – Développement, justice, liberté*, Editions Odile Jacob, Paris, 2003

(14,1% au seuil de 60%) tous âges confondus, contre 7,3% pour les hommes (12,9% au seuil de 60%).

- Si l'on considère le seuil à 60 %, on compte 4,4 millions de femmes et 3,8 millions d'hommes.
- Après 75 ans, il y a près de trois fois plus de femmes pauvres que d'hommes. L'écart est aussi important pour la tranche d'âge 25-34 ans (7,1 % de femmes contre 5,9 % d'hommes).

Source : Observatoire des inégalités, le taux de pauvreté selon le sexe et l'âge, 1^{er} Septembre 2011 ;

Source ; Insee, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2009.

Répartition du temps des loisirs : un déséquilibre important.

- En 2010, le temps consacré aux loisirs est moins important pour les femmes qui y consacrent **3h46** par jour que pour les hommes qui y consacrent **4h24** par jour.

Sources : "Depuis 11 ans, moins de tâches ménagères, plus d'Internet" Insee n°1377 - novembre 2011.

- **En 2005, 40 %** des femmes adhéraient au moins à une association, contre **45 %** des hommes

Source : enquête CES-Matisse 2005

- Six mois après la naissance d'un enfant, **38 %** des mères arrêtent la pratique d'une activité artistique contre **18 %** des pères. **9 %** des mères continuent à aller à la même fréquence au cinéma, voir des expositions ou des matchs, contre **19 %** des pères

Source : enquête Congés autour de la naissance, 2004, Drees, in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab. 100, p.109

2. Maternité, vie domestique

La répartition des tâches domestiques : des inégalités significatives.

- En 2005, au sein des couples biactifs, c'est « toujours ou le plus souvent la femme », qui effectue le repassage, dans **76,5 %** des cas, **66,9 %** pour les repas et **51,4 %** pour les courses alimentaires.

Source : enquête Erfi-GGS 1, 2005, Ined-Insee, in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab. 82, p. 91

- En 2010, le temps domestique quotidien est de **3 h 52** par jour pour les femmes et augmente un peu pour les hommes en passant à **2 h 24** par jour.

Sources : "Depuis 11 ans, moins de tâches ménagères, plus d'Internet" Insee n°1377 - novembre 2011.

- En 1999, les femmes consacraient, en moyenne, **3 h 48** par jour aux tâches domestiques (y compris aux soins des enfants et des adultes) contre **1 h 59** pour les hommes.

Sources : enquêtes Emploi du temps 1986 et 1999, Insee

La maternité : une pénalité ?

- Les critères de discrimination au travail les plus invoqués sont la grossesse et le sexe, surpassant désormais l'origine ethnique.

Source : Baromètre CSA réalisé pour le Défenseur des droits et l'Organisation Internationale du Travail.

- 30 % des femmes entrées depuis 7 ans dans le monde du travail et qui ont plusieurs enfants sont inactives ou au chômage. Le fait d'avoir un enfant dans les sept premières années de vie active pèse essentiellement sur la situation professionnelle des jeunes

femmes. Alors que les hommes en couple restent, pour 90 % d'entre eux, à temps plein quel que soit le nombre de leurs enfants, les femmes ne sont plus que 68 % à travailler à temps complet avec un enfant et seulement 39 % avec plusieurs enfants. Parmi les femmes qui ne travaillent pas à temps complet, une partie est au chômage et une autre occupe un temps partiel.

Source : Observatoire des inégalités, *la maternité pénalise la carrière des femmes*.

Congé parental : à sens unique

- Seuls **2%** des congés parentaux sont ainsi pris par des hommes alors même que la moitié des femmes prenant un congé parental n'auraient pas voulu le faire.
- **27%** des femmes qui interrompent leur carrière ne reprennent pas le chemin du travail une fois le congé parental terminé et lorsqu'elles le font, **44%** se retrouvent en emploi précaire.

3. La vie active

Population active : un écart

- Les femmes représentent **47,7%** de la population active. En 2009, le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans est de **84%** contre **95%** pour les hommes.

Sources : enquêtes Emploi, INSEE, in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab.27, p37

Choix d'un emploi : une différence qui catalyse d'autres inégalités

- **26 %** des femmes accordent de l'importance à la commodité des horaires dans le choix d'un emploi, contre **10%** des hommes.

Sources : Boyer N., Nicolas M., « la conciliation dans les entreprises : une mise en œuvre sexuée ? », Cnaf Recherches et précisions, n° 92, juin 200

Taux de chômage : une fragilisation

- En 2009, le taux de chômage est de **9,8%** pour les femmes et de **9,2%** pour les hommes.

Sources : enquêtes sur les forces de travail, base de données, Eurostat, in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab.42, p51.

Le temps partiels : le temps partiel subi

- En 2009, **29,9%** des femmes et **6,0%** des hommes travaillent à temps partiel.
- Les femmes représentent **81,9%** des salariés à temps partiels.
- La part des temps partiels subis est supérieure pour les femmes

Sources : enquêtes Emploi, Insee, in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab.31, p39.

- En 2008, près de 60 % des temps partiels, soit 29 000 personnes, souhaiteraient travailler plus d'heures, et subissent donc leur temps partiel. Les deux tiers sont des femmes

Sources : Insee, travail-emploi, temps partiel subi

Ecart de salaire : une disparité forte

- Les salaires des femmes sont inférieurs de **27%** à ceux des hommes, tous temps de travail confondus. Une partie de cet écart est due aux différences de temps de travail,

de responsabilité et de secteur, mais même à poste identique, la différence reste de 5 à 10%.

Source : DARES 2006, cité par l'Observatoire de la Parité.

- En 2008 le salaire net annuel moyen d'une femme est inférieur de 19,2% à celui d'un homme dans le *secteur privé ou semi public*, 14,6% dans la *fonction publique d'Etat*, 11,5% dans la *fonction publique territoriale* et 22,3% dans le *secteur hospitalier public*.
- Les femmes cadres gagnent 23,4% de moins que les hommes dans le secteur privé ou semi public.
- Dans la fonction publique hospitalière, l'écart de salaire entre femmes et hommes est de 21,9% chez les cadres et 1,0% chez les ouvriers et employés.

Sources : déclaration annuelles des données sociales (DADS), (fichiers définitifs) pour le secteur privé et semi public, le SHP et la FPT, Insee ; fichier de paie des agents de l'Etat 2008 pour la FPE, Insee, France, portrait social 2010, p.235-237, insee, in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab.39, page 47.

- Les femmes touchent **10%** de moins que les hommes à postes et expériences équivalents. La discrimination pure serait de l'ordre de **6 à 7%**.

Source : Observatoire des inégalités, les inégalités de salaires homme femme, état des lieux, 22 Décembre 2011.

Concentration des femmes dans certains emplois : un déséquilibre manifeste

- **50,6%** des emplois occupés par les femmes sont concentrés dans les 12 des 87 familles professionnelles. Ainsi, elles représentent **99,2%** des assistants maternels et **98,0%** des secrétaires.

Sources : enquêtes emploi 2008 et 2009, insee, moyenne annuelle des années 2008 et 2009, calculs Dares, in 36, p45, Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes.

- Les femmes représentent **76,8%** des employés, **50,6%** des professions intermédiaires, **39,5%** des cadres et professions intellectuelles supérieures, **17,6%** des ouvriers.

Sources : Enquêtes Emploi du 1^{er} au 4^{ème} trimestre 2009, Insee, in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab. 34, p43

Temps de la retraite : un écart constant

- Les femmes perçoivent en moyenne 1020 € de retraite contre 1636 € pour les hommes, en droit dérivé, soit 62% des retraites des hommes.

Sources : 6^{ème} rapport du Conseil d'orientation des Retraite, 2008.

4. Représentation publique, pouvoir et stéréotypes

Représentation politique : une lente progression

- **18,5 %** de femmes à l'Assemblée Nationale et **21,8 %** au Sénat avec 76 femmes (pour la première fois en diminution). En matière de représentation des femmes dans les *parlements*, la France se situe dans la tranche la plus basse de l'Europe et en **62^{ème}** position du classement mondial en 2010.
- Si l'on compte **48 %** de femmes dans les *conseils régionaux* en 2010 contre 47,6 % en 2004 et 27,5 % en 1998, seules **deux** femmes sont à la tête d'une région, contre trois auparavant. Parmi les *conseillers généraux* élus en mars 2011, **13,8 %** sont des femmes, contre 10,9 % en 2004 et 9,8 % en 2001. **Six** femmes seulement sont présidentes de conseil général.
- Aux élections municipales de 2008, le pourcentage de *conseillères municipales* était de **35 %**.

L'accès aux responsabilités : un combat permanent

- Dans la *fonction publique d'Etat*, les femmes constituent **51,7%** de l'effectif total et seulement **20,3%** des emplois de direction. Elles représentent notamment 9,9% des préfets. Au sein de la police nationale, elles représentent 27,5% des commissaires, 22,6% du corps de commandement et 17,4% du corps d'encadrement et d'application (gardien, brigadier, brigadier chef, major et major responsable d'unité locale de police).
- Dans la *fonction publique territoriale*, les femmes constituent **61,0%** des effectifs et **18,0%** des emplois de direction, et moins de 5% des directrices générales des services.
- Dans la *fonction publique hospitalière*, les femmes constituent **76,7%** des effectifs, **40,2%** des emplois de direction et **16,0%** des directeurs d'hôpitaux.

Sources : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2009-2010/ rapport 2011 de l'Association des administrateurs territoriaux de France/ Etudes sur la parité entre les femmes et les hommes au sein de la police nationale réalisé en juillet 2011 par le Syndicat des commissaires de la police nationale.

- Les femmes ne représentent que 39,5% des cadres

Source : Enquêtes Emploi, Insee, in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab. 31, p.39

- En 2010, on compte **15,3%** de femmes dans les *conseils d'administration* du C.A.C. 40, 10,5% en 2009.

Source : Capitalcom, Bilan des AG 2010.

- En 2006, les femmes représentent **29%** des *créateurs d'entreprise*, 27% en 2002.

Source : Wach N., Kerjosse R., Neiss M., "Création et créateurs d'entreprises. Première interrogation 2006, profil du créateur » ; in Insee résultats, n°34, Février 2008 et Insee, Enquête SINE, 2006. Traitement : APCE-Observatoire

Représentation dans les médias : entre invisibilité et stéréotypes

- L'étude du CSA montre que les femmes représentent **un tiers** des personnes dans les médias alors qu'elles constituent plus de la moitié de la population des 15 ans et plus.

Observatoire des inégalités, qui est sous représenté dans les médias ? ; Conseil supérieur de l'audiovisuel, année des données : 2008

- Tous médias confondus, on compte toujours **20 %** d'expertes pour **80 %** d'experts.

Rapport de la Commission sur l'image des femmes dans les médias, Michèle Reiser, Septembre 2008.

- 15 femmes pour 39 hommes apparaissent dans l'exercice de leur profession, à la télévision. Les femmes sont représentées 3 fois plus souvent que les hommes dans leurs relations familiales. Elles interviennent le plus souvent en tant que témoins ou victimes.

Observatoire de la Parité entre les hommes et les femmes

- L'industrie de la mode et la presse féminine tout particulièrement contribuent à transmettre une image fautive et idéalisée du physique féminin. Une étude montre ainsi que trois minutes passées à regarder des photos de mannequins sont suffisantes pour affecter négativement les femmes

Sources : E. Hamilton and L. Mintz, 2007, "Predictors of media effects on body dissatisfaction in European American women"

Autres stéréotypes

- « Les femmes doivent toutes être plus petites, faibles, soumises, mères (parce que faites pour), ayant en charge le ménage, le soin, douces et compréhensives. A cela

s'ajoutent les assignations à la minceur, ou l'important volume de contenus à caractère pornographique réduisant les femmes au niveau d'objet sexuel. »

Sources : Rapport de la Commission sur l'image des femmes dans les médias, Michèle Reiser, membre du CSA, Septembre 2008.

- Le Conseil de l'éthique publicitaire s'inquiète d'un retour à la mode du « porno chic » et de l'image de la « femme objet ».

Sources : Avis du 25 Avril 2006 Conseil de l'éthique publicitaire

- Un tiers des répondants pensent que le cerveau d'un garçon et d'une fille sont différents (**32%**) ou que les garçons sont naturellement meilleurs en mathématiques et en sciences que les filles (**30%**).

Sources : Rapport d'enquête les stéréotypes hommes/femmes Novembre 2011, Mediaprism pour le laboratoire de l'égalité.

- Une majorité de répondants reconnaît véhiculer malgré elles des stéréotypes sexistes (**84%** dont **75%** « régulièrement »). Ils ont toutefois l'impression que les « autres » le font bien plus souvent qu'eux (**98%** dont **31%** « régulièrement »).

Sources : Rapport d'enquête les stéréotypes hommes/femmes Novembre 2011, Mediaprism pour le laboratoire de l'égalité.

e) Autres

Recherche sexuelle : une disparité frappante

- Les travaux fondamentaux concernant la fonction sexuelle masculine, notamment le trouble de l'érection, ont été bien plus développés depuis le début des années 80 que ceux portant sur la fonction sexuelle féminine, les troubles du désir ou de l'excitation notamment.

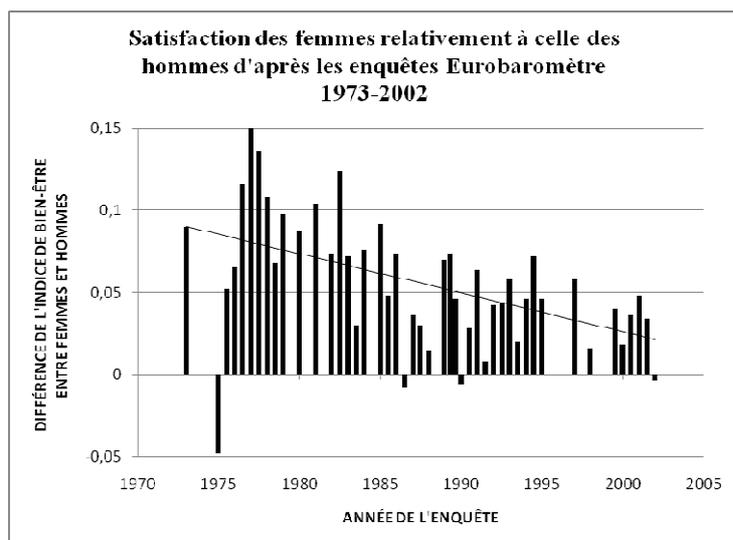
Source : Alain Giami, « fonction sexuelle masculine et sexualité féminine. Permanence des représentations du genre en sexologie et en médecine sexuelle ». A. Giami, « De l'impuissance à la dysfonction érectile. Destin de la médicalisation de la sexualité » in D. Fassin et D. Memmi (eds), « le gouvernement des corps », Paris, Edition de l'EHESS, 2004, p 77-108.

- C'est en 1998 qu'est réalisée la première description anatomique du clitoris par la Professeure Hellen O'Connell de l'Université de Melbourne en Australie. La même année, le Viagra est introduit en France.

III. Une inégalité fondamentale, en termes de bonheur

Une étude sociologique sur la longue durée révèle une tendance troublante : les femmes, qui jouissaient d'une petite avance en matière de bien-être dans les années 1960, l'ont peu à peu perdue⁵, alors même que leurs conditions de vies objectives s'amélioraient sous l'impulsion des combats féministes.

⁵ « The Paradox of Declining Female Happiness », B. Stevenson and J. Wolfers, American Economic Journal, 2009



Légende du graphique : L'indice de bien-être est ici calculé en Europe à partir des réponses à une question portant sur la satisfaction de vie. La droite tracée représente la tendance mesurée sur toute la période : elle est significativement négative. Ce différentiel de bonheur, autrefois en faveur des femmes, est actuellement en train de s'inverser. Il est déjà devenu défavorable aux femmes aux Etats-Unis.

D'autres indicateurs quantitatifs corroborent ces inégalités femmes-hommes. Les femmes sont ainsi près de deux fois plus nombreuses à tenter de se suicider, même si la tentative aboutit moins souvent que chez les hommes⁶. Elles sont aussi deux fois plus nombreuses à faire usage de médicaments psychotropes au cours de leur vie⁷.

Tous ces indices pointent dans la même direction : il existe des inégalités femmes-hommes en termes de bonheur, et leur évolution est défavorable aux femmes. La Fabrique Spinoza a identifié cinq grandes causes de ces inégalités et formule des propositions en faveur du bien-être citoyen.

IV. Les causes possibles à cette inégalité en termes de bonheur

1. Choisir, c'est renoncer

Les combats féministes ont permis l'accès des femmes au monde professionnel : elles représentent aujourd'hui 47,7% de la population active, soit presque la moitié des travailleurs. Cela ne se fait pas sans difficultés. Comme le constate la sociologue Marie Duru-Bellat, un homme se pose rarement la question des aménagements nécessaires dans la sphère professionnelle pour accommoder sa vie de famille. L'arrivée d'un enfant en est l'exemple le plus criant : très minoritaires sont les pères à imaginer ralentir ou interrompre leur carrière

⁶ Suicides et tentatives de suicide en France. *Etudes et résultats, Bulletin de la DREESS*, n°468, Mai 2006

⁷ 45% des femmes et 28% des hommes ont consommé des psychotropes dans leur vie d'après l'Observatoire Français des drogues et toxicomanies.

pour s'occuper d'un nouveau-né. Seuls 2% des congés parentaux sont ainsi pris par des hommes. Pourtant la moitié des femmes prenant un congé parental n'auraient pas voulu le faire.

Ce n'est pas sans conséquence : 27% des femmes qui interrompent leur carrière ne reprennent ainsi pas le chemin du travail une fois le congé parental terminé. Lorsqu'elles le font, 44% retrouvent un emploi précaire. Le retard professionnel est pris et ne sera plus rattrapé.

2. Des aspirations à la hausse, une société à la traîne

Les attentes des femmes ont été profondément modifiées par l'évolution de leur situation. Une enquête conduite annuellement de 1976 à 2005 interrogeait ainsi des lycéens américains sur l'importance qu'avaient différentes dimensions de la vie. Au cours de la période, l'étude montre chez les lycéennes un attachement croissant à treize des quatorze domaines proposés. Plus encore, pour huit de ces domaines, cet intérêt croissait bien plus rapidement que chez leurs camarades masculins⁸. Une autre étude⁹ montre aussi que les aspirations financières (mesurées par 10 critères objectifs : attentes en termes de logement, véhicule, etc.) des femmes sont aujourd'hui similaires à celles des hommes. Désormais, au moment d'évaluer leur bonheur, les femmes ne se comparent plus seulement aux autres femmes, mais aussi aux hommes.

Mais les opportunités qui leur sont offertes n'ont pas évolué de la même façon. Leur situation objective reste plus difficile (voir section sur les inégalités objectives de ce rapport). Cet équilibre des attentes, opposé à une stagnation des opportunités, explique en partie la décroissance relative du bonheur des femmes ces trente dernières années. Lucie Davoine¹⁰ déclare ainsi : « En Europe, et plus particulièrement en France, les femmes souhaitent s'investir dans plusieurs sphères mais l'allocation du temps n'est pas optimale à l'heure actuelle [Méda 2001 ; Méda et Davoine 2009]. Elles doivent faire face à de nombreux obstacles et leurs attentes sont déçues. Les sociétés n'ont pas été jusqu'à présent capables de répondre aux attentes grandissantes des femmes. »

3. Un regard social normatif, pesant ou dévalorisant

L'industrie de la mode et la presse féminine tout particulièrement contribuent à transmettre une image fautive et idéalisée du physique féminin. Une étude montre ainsi que trois minutes passées à regarder des photos de mannequins sont suffisantes pour affecter négativement les femmes¹¹. Le visionnement de la télévision aurait des effets similaires, selon Richard Layard¹². Cette dévalorisation du physique commence tôt, comme le montre Christophe André : l'image que les femmes ont d'elles-mêmes se dégrade au fur et à mesure de la

⁸ B. Stevenson and J. Wolfers, op. cit.

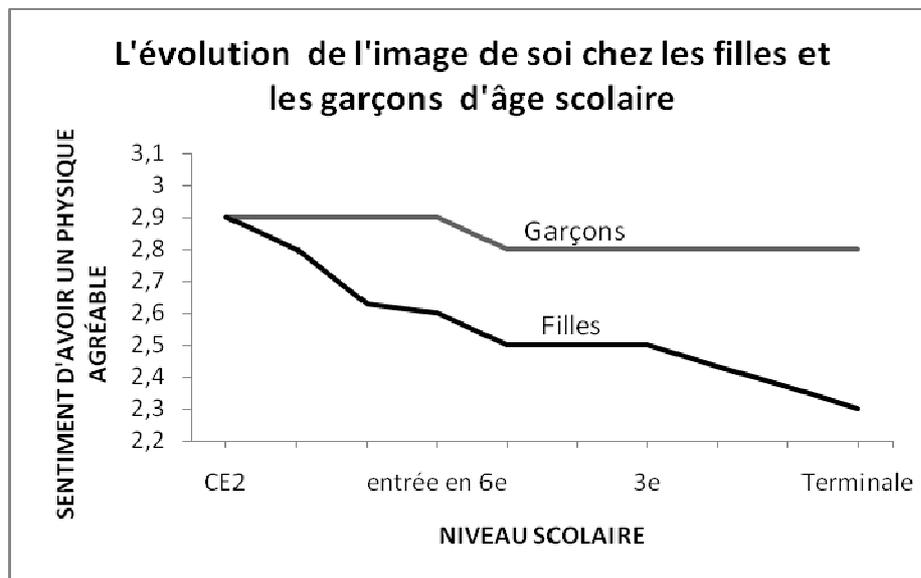
⁹ R. Easterlin and A. Plagnol, 2008, "Aspirations, attainments and satisfaction"

¹⁰ L. Davoine, 2011, « Economie du Bonheur », collection Repères, page 64

¹¹ E. Hamilton and L. Mintz, 2007, "Predictors of media effects on body dissatisfaction in European American women"

¹² LAYARD Richard, *Happiness – Lessons from a new science*, The Penguin Press, New York, 2005

scolarité, bien plus fortement que chez les hommes (voir graphique ci-dessous)¹³. Dès l'adolescence, les femmes sont incitées à faire attention à leur physique et à se conformer à l'image que la société façonne pour elles.



« *L'homme a un cerveau, la femme une cervelle* » : cette réplique humoristique de *La Guerre des Boutons* de Yann Samuell, pourrait illustrer les stéréotypes qui continuent à circuler à propos des femmes, notamment soutenus par des théories biologistes. Ainsi, une étude de Médiaprim, commanditée par le *Laboratoire de l'égalité*, révèle que 27% des sondés pensent que les hommes ont plutôt des capacités scientifiques et les femmes des capacités littéraires, pour des raisons biologiques.

Plus globalement, les stéréotypes concernant les femmes font peser sur celles-ci des exigences morales ou sociétales (impératifs de beauté, de vertu et de maternité) néfastes pour leur bonheur.

La crainte d'être perçues comme mauvaises mères restreint ainsi la liberté de choix des femmes¹⁴.

Lucie Davoine¹⁵ déclare : « *Les comparaisons internationales et temporelles apportent ainsi d'autres réponses : les femmes seraient plus heureuses, plus épanouies dans les sociétés où la discrimination à leur égard est moindre* [Bjornskov, Dreher, Fischer 2007b]. »

4. Des tâches domestiques inégalement partagées

Bien que les femmes travaillent désormais autant que les hommes, elles sont en plus confrontées à une "double journée", illustrée par les tâches domestiques et le travail parental. Les femmes réalisent aujourd'hui 75% des tâches domestiques, contre 80% en 1998¹⁶. Une

¹³ANDRE Christophe et LELORD François, *L'estime de soi – S'aimer pour mieux vivre avec les autres*, Editions Odile Jacob, 2008, (graphique p.148)

¹⁴ « Development, Freedom, and Rising Happiness – A Global Perspective (1981-2007) », R. Inglehart, R.Foa, C.Peterson and C.Welzel, 2008

¹⁵ Op. cit.

¹⁶ MÉDA Dominique, *Le temps des femmes – Pour un nouveau partage des rôles*, Flammarion, Paris, 2001

légère amélioration qui traduit cependant un décalage persistant dans la relation au foyer chez les hommes et les femmes. En 1999, les femmes consacraient en moyenne 3h48 par jour aux tâches domestiques, contre 1h59 pour les hommes¹⁷. Des chiffres qui reflètent une répartition inégale du travail domestique et un obstacle supplémentaire à la conciliation des différents rôles pour les femmes. Ce déséquilibre est une source d'inégalité de bien-être et génère souvent un stress important (voir encadré). Les enquêtes statistiques révèlent que ce partage réserve également le plus souvent les tâches les moins agréables à la femme, comme le repassage, le nettoyage des toilettes, alors que les hommes se chargent des tâches moins ingrates, comme le jardinage et le bricolage¹⁸. Pourtant, des études canadiennes démontrent que les couples où les tâches ménagères sont les plus équilibrées sont les couples les plus heureux, et ce, de manière significative¹⁹.

L'Agence Européenne pour la Santé et la Sécurité au Travail définit le stress de manière éclairante comme un « *état qui survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face* ». Ce que certains sociologues appellent « la double journée » (travail puis domestique) peut être source de stress – selon cette définition – pour une femme travaillant.

5. L'équilibre femmes-hommes une question laissée à la marge, notamment dans le fonctionnement institutionnel

Si les combats des femmes qui ont émergé au cours des années 1960 ont permis des avancées remarquables en matière d'égalité, d'équité et d'équilibre femmes-hommes, ils ne sont cependant pas parvenus à imposer ces sujets comme primordiaux dans la société. La place consacrée à ces sujets dans la sphère collective est en partie liée à celle que les institutions lui réservent.

En premier examen, il semble se loger au cœur de nos institutions. Ainsi, la loi constitutionnelle du 23 Juillet 2008 qui modifie la Constitution, a consacré l'égalité des sexes en tant que symbole fondamental de la République. En effet, « *l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* » rejoint désormais l'article 1^{er} de la Constitution consacré aux valeurs républicaines. Désormais, l'égalité homme-femme participe des compétences du législateur.

Pour autant, en observant plus finement, les enjeux d'égalité, équité et équilibre femmes-hommes restent moins ancrés dans nos appareils institutionnels que chez nos voisins européens ou dans l'institution européenne elle-même. En effet, l'Union Européenne, construit sa *Stratégie quinquennale 2010-2015* autour du *gender mainstreaming* afin d'améliorer la place des femmes dans le marché de l'emploi, dans la société et les postes de décision. Le *gender mainstreaming* vise à prendre systématiquement en compte les différences entre les conditions, les situations et les besoins des femmes et des hommes dans

¹⁷ Enquêtes Emploi du temps 1986 et 1999, Insee, cité par l'Observatoire de la Parité (<http://www.observatoire-parite.gouv.fr/vie-personnelle-familiale/reperes-statistiques-63/>)

¹⁸ A.B. Krueger, 2007, Princeton University, « Are we having more fun yet ? Categorizing and evaluating changes in time allocation »

¹⁹ "Models of earning and caring : trends, determinants and implications", R. Beaujot and Z. Ravaneira, 2008

l'ensemble des politiques et actions. Il s'agit d'une approche non plus seulement ponctuelle mais globale et transversale impliquant un effort de mobilisation de toutes les politiques. De telles manifestations peuvent s'observer également en Angleterre avec l'*Equality Act* adopté par le Parlement le 8 Avril 2010 ou de manière plus innovante par la Belgique et sa *loi du 12 Janvier 2007*. Cette dernière prévoit de nombreux mécanismes, devenus obligations légales, afin de mieux prendre en compte la dimension du genre dans tout le processus politique. Les collectivités locales sont également impliquées comme peut le mettre en lumière la *Charte Européenne pour l'égalité* adoptée par le Conseil des Communes et Régions d'Europe le 12 Mai 2006. Ainsi, le *gender mainstreaming* est un courant à examiner comme vecteur d'amélioration de l'ancrage de l'enjeu de genre au cœur des institutions.

PARTIE 2. PROPOSITIONS PRATIQUES POUR LES RELATIONS FEMMES-HOMMES

I. Passer du « libre choix » à la « conciliation des choix »

1. Moderniser les congés entourant la naissance d'un enfant

Proposition 1 : Réformer les congés parentaux et paternités

Actuellement, plusieurs types de congés sont accessibles aux salariés en entreprises accédant à la parentalité :

Le congé de maternité est un congé dont bénéficient les femmes salariées avant et après l'accouchement, dont la durée varie selon le nombre d'enfants à charge sur une base de 8 semaines obligatoires. Outre les aides versées par la Caisse d'Allocations Familiales, les salariées ayant au moins un an d'ancienneté sont rémunérées à hauteur de 100% de leur salaire par les entreprises.

Les hommes peuvent également bénéficier d'un **congé de paternité** d'une durée de 11 jours pour la naissance d'un enfant, 18 jours en cas de naissances multiples. Le salarié bénéficie d'une indemnité journalière versée par la Sécurité sociale.

Les salariés peuvent bénéficier **du congé enfant malade**, non rémunéré, d'une durée de 3 jours par an, 5 jours lorsque l'enfant a moins d'un an ou que le salarié a au moins 3 enfants de moins de 16 ans à charge.

Lorsqu'un enfant du salarié souffre d'une maladie ou d'un handicap grave, celui-ci peut demander un **congé de présence parentale** : il dispose ainsi d'une réserve de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap, utilisables en fonction de ses besoins, espacés sur une période initiale définie dans le certificat médical, dans la limite maximale de 3 ans (cette période peut-être étendue si l'état de santé de l'enfant le justifie). Cette durée initiale fait l'objet d'un nouvel examen tous les 6 mois. Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois, mais aucun de ces jours ne peut être fractionné.

Enfin, après la naissance ou l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, le parent ayant au moins un an d'ancienneté dans son entreprise peut demander **un congé parental d'éducation**. Ce dernier donne lieu ou bien à un congé total, entraînant une suspension du contrat de travail, ou bien à un temps partiel dont la durée doit être supérieure à 16 heures. Le congé parental a une durée initiale d'un an au maximum. Il peut être prolongé 2 fois, sans toutefois excéder la date du troisième anniversaire de l'enfant.

La Fabrique Spinoza considère toutefois que ces congés sont caractérisés par une trop grande rigidité et pourraient être améliorés, en les assouplissant et en donnant une plus grande liberté de choix aux individus, tout en incitant les hommes à se saisir de ces dispositifs. Ces congés demandent à être réformés afin :

- d'être mieux distribués entre le père et la mère,
- d'offrir plus de flexibilité selon le parcours professionnel et l'évolution de l'enfant
- d'être moins désincitatifs financièrement vis-à-vis du bas salaire

- d'offrir plus de possibilité de planification pour l'employeur
Afin d'œuvrer à ces différents objectifs, la Fabrique Spinoza propose ici des exemples de réformes, pour nourrir la réflexion, qui demandent à être développés et débattus avant décision.

Illustration 1.a. : Redistribuer des congés parentaux entre les hommes et les femmes

- **Scinder la période de 12 mois du congé parental d'éducation en trois blocs :**
3 mois réservés à la mère, 3 mois au père et 6 mois entre les deux, de manière à inciter fortement les hommes à partager avec leurs conjointes le temps passé à s'occuper de l'éducation de leurs enfants.



- **Rendre le congé paternité, et le versement d'une indemnité par les entreprises obligatoires, et étendre sa durée.**

Si de plus en plus d'hommes revendiquent plus d'opportunités de s'épanouir en tant que pères, bon nombre d'entre eux, comme le remarque la sociologue Dominique Méda²⁰, continuent de délaisser les premiers soins apportés au nouveau né à leurs conjointes. Ils ont tendance à se cacher derrière l'argument selon lequel l'équilibre du petit enfant est principalement lié à la présence de la mère, ou derrière la crainte de compromettre leurs carrières. D'après une enquête du Laboratoire de l'égalité et de la Fabrique Spinoza, conduite par Médiaprism, deux fois plus de femmes que d'hommes sont inquiètes que la naissance de leur enfant constitue un frein à leur carrière²¹. Reconnaissons que la pression sociale en entreprise pousse beaucoup d'hommes à renoncer à leur droit au congé paternité. Or, c'est au cours des premiers instants de la vie que les comportements paternels se mettent en place et une relation intime profonde entre le père et l'enfant a d'autant plus de chance de se nouer à ce moment.

En renforçant le congé paternité, on encouragera les hommes à assumer davantage leur rôle de père dès la naissance de l'enfant. Cette implication permettrait d'avancer vers plus d'équilibre en matière de répartition des tâches au sein du couple et également à renforcer la confiance entre les conjoints. En effet, beaucoup de femmes rechignent à confier leur enfant à leurs compagnons, ceux-ci se montrent justement maladroits par manque d'habitude de prendre soin du bébé.

²⁰ « Quand les hommes seront des femmes comme les autres », *Alternatives économiques*, hors-série n°51 « Le temps des femmes », septembre 2011

²¹ « Femmes-hommes : bien-être au travail », mars 2012, enquête Laboratoire de l'Egalité / Fabrique Spinoza conduite par Médiaprism

- **Transformer le congé enfant malade,**

Il pourrait être réparti en 3 jours pour un conjoint et 3 jours pour l'autre. Ce congé pourrait être prolongé en 3 jours supplémentaires par membre du couple si les 6 premiers jours ont déjà été pris. Ainsi, une incitation serait donnée au père à prendre ce congé afin de tirer parti du quota de jours supplémentaires.

Illustration 1.b. : Flexibiliser et dialoguer

- **Donner une possibilité de renégociation du congé parental d'éducation**

Au cours de l'année, pour le salarié qui désirerait modifier la durée de son congé total ou le volume horaire de son temps partiel. Il s'agit d'introduire plus de souplesse dans les dispositifs, en faveur d'un meilleur épanouissement des individus, tout en tenant compte des contraintes qui s'imposent aux employeurs. En effet, la situation tant de vie que professionnelle peut être amenée à évoluer de manière importante en un an. Un espace de renégociation avec l'employeur pourrait être ménagé en milieu de congé, avec un préavis d'application de la nouvelle modalité décidée.

- **Rendre possible une interruption momentanée du congé parental**

Pour un travail auprès de l'employeur, pourvu que la période, le temps de travail et les modalités aient été négociés en amont. Il s'agit de trouver un équilibre entre la vie personnelle et professionnelle des individus et d'assurer une meilleure cohésion au sein des entreprises entre employeurs et employés. En effet, tant au bénéfice de l'employeur (recrudescence d'activité planifiée, liée à des cycles par exemple) que du salarié (envie de reprendre temporairement une activité), cette modalité permettrait de donner plus de souplesse.

Illustration 1.c. : Rémunérer

Le congé parental d'éducation est actuellement indemnisé par la prestation d'accueil du jeune enfant, délivré par la Caisse d'allocations familiales.

- **Hausser les indemnités de congés parentaux,**

Afin de diminuer la barrière financière qui décourage les hommes de prendre des congés, craignant de voir le revenu du ménage diminuer trop fortement. Actuellement, ce sont majoritairement les femmes qui profitent des congés parentaux, notamment parce qu'elles sont souvent victimes d'inégalités de revenus par rapport aux hommes. Cette tendance conforte la division sexuelle du travail et les inégalités salariales. Une hausse des indemnités versées pendant les congés parentaux encouragerait plus d'hommes à prendre ces congés.

- **Diminuer la durée du congé parental,**

En période de rigueur budgétaire, afin de réaliser une réforme à cout constant, les augmentations de cout résultant de l'aménagement possible précédent demandent à être compensée. A cette fin, la durée du congé parental pourrait être réduite, en comparaison des 3 ans obtenus via la double reconduction du congé annuel. Une étude plus précise serait à conduire pour déterminer la durée raccourcie optimale (les études actuelles, dont les recherches de Brigitte Grésy, suggère une durée de 1 an).

Illustration 1.d : Prévenir

- **Allongement du préavis préalable au congé parental**

Allonger la période de préavis avant le commencement du congé parental d'éducation d'un à deux mois, sauf en cas d'urgence, afin de donner plus de temps à l'entreprise pour planifier son organisation interne et afin de favoriser un dialogue au sein du couple.

Proposition 2 : Favoriser un entretien de parentalité avec l'employeur

Les entretiens de parentalité avec l'employeur n'existent pas à l'heure actuelle car ils sont potentiellement pénalisants pour les femmes. Une femme candidate à un poste qui révélerait qu'elle est enceinte risquerait d'être victime de discrimination à l'embauche. De même, une salariée risquerait de voir ses perspectives de carrière entravées par rapport à celles de ses collègues masculins pour le même motif. Toutefois, dans les derniers mois de la grossesse, il devient impossible pour la femme de cacher son état à son employeur.

La Fabrique Spinoza préconise de supprimer cette asymétrie entre hommes et femmes en **encourageant l'entretien de parentalité pour les hommes (comme les femmes)**, au moins au cours des douze semaines précédant la naissance de l'enfant. Cette mesure vise tout à la fois à informer les hommes et à encourager le dialogue au sein de l'entreprise. L'entretien de parentalité permettrait d'ouvrir la porte vers un éventuel congé parental. Il serait également l'occasion d'obtenir des informations sur les modalités d'accompagnement à la parentalité. Il constituerait un espace riche d'information où l'employeur remettrait un guide des dispositifs de soutien de l'entreprise ou des pouvoirs publics pour accompagner la parentalité (garde d'enfant, aides, services de l'entreprise, congés, etc.). Ce serait une opportunité de sensibiliser les hommes à leur possibilité de prendre les congés parentaux.

2. Etendre la garde des enfants

Proposition 3 : Créer entre 200 000 et 400 000 places de garde pour la petite enfance

Alors que la garde d'enfant à domicile reste hors de portée pour la grande majorité des Français, le déficit de places en crèche demeure criant. En 2007, la députée Michèle Tabarot estimait qu'il manquait entre 200 000 et 400 000 places de garde de petits enfants. La création annoncée de 200 000 places sur le quinquennat a pris du retard : en extrapolant d'après le rythme actuel, d'ici fin 2012, pas plus de 120 000 nouvelles places auront été mises à disposition²².

Il s'agit donc de poursuivre les efforts, afin de faciliter l'accès aux différentes modalités de garde d'enfants, de sorte que pour les femmes, choisir d'avoir un enfant ne soit pas renoncer à sa carrière professionnelle.

Les investissements dans ce domaine pourront faire l'objet d'une évaluation, afin de mesurer les bénéfices pour la société de la disponibilité accrue des deux conjoints au sein des couples.

²² cf. « Qui va garder les enfants », *Alternatives économiques*, hors-série n°51, septembre 2011

3. Favoriser le retour à l'emploi

Proposition 4 : Intégrer l'enjeu de l'équité entre hommes et femmes à la réflexion sur la réforme fiscale

Le calcul actuel de l'impôt sur le revenu a un effet désincitatif sur le travail des femmes. La fiscalité fondée sur le quotient conjugal de l'impôt sur le revenu n'encourage pas l'entrée sur le marché du travail pour une femme mariée dont le conjoint dispose d'un revenu conséquent, ni le retour à l'emploi après une maternité.

En effet, lorsque dans un foyer un des conjoints gagne un salaire élevé, l'ensemble du couple est imposé à un taux marginal élevé. Si bien que l'autre membre du couple – généralement la femme – voit son revenu modéré fortement ponctionné, ce qui peut inciter à ne pas travailler. Comme le disent Landais, Piketty et Saez, « *les femmes ne sont pas un revenu d'appoint* »²³.

La Fabrique Spinoza promeut en conséquence :

Une réflexion sur l'assouplissement du quotient conjugal et sur l'individualisation de l'impôt dans les futures réformes fiscales, afin de supprimer les effets inégalitaires à l'égard des femmes, en tenant compte cependant des potentiels effets pervers de telles mesures, notamment à l'encontre des femmes seules, menacées de précarisation. Ce type de proposition ayant des implications politiques, financières, sociétales vastes, elle nécessite une étude en soi.

II. Œuvrer pour un environnement public plus égalitaire

1. Transformer l'entreprise

Une société égalitaire femmes-hommes a plus de chances de se forger si on démultiplie les lieux d'action : la sphère professionnelle est tout aussi importante que la sphère privée en matière de relations femmes-hommes, de par les inégalités, iniquités et déséquilibres qu'elle véhicule mais aussi de par ses interactions avec le temps de la vie privée.

Proposition 5 : Elargir les modes de diffusion des rapports de RSE

Si l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est inscrite dans la législation nationale et européenne, son application dans la réalité est loin d'être acquise : l'écart moyen de rémunération femmes-hommes est de l'ordre de 27% en France. Si, malgré l'obligation de rémunérer également hommes et femmes à poste et compétences égales, les inégalités demeurent, une manière de rendre cette disposition effective serait d'obliger ou inciter les

²³ Camille Landais, Thomas Piketty & Emmanuel Saez, *Pour une révolution fiscale*, Seuil, 2010, p. 65

entreprises à élargir les modes de publication des informations comparées femmes-hommes, notamment les chiffres des salaires masculins et féminins, de manière à rendre visible les différences. Pourrait en résulter une régulation par volonté de donner une image positive de l'entreprise. Les femmes dont les salaires sont minorés seraient mieux équipées pour revendiquer l'égalité salariale. **La transformation passe d'abord par l'information.**

	Rapport RSE du Grenelle	Rapport de Situation Comparée	Bilan social
Objet	Bilan social et environnemental contenant des informations sur les engagements en faveur du développement durable	Rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes	Instrument de mesure du domaine social dans l'entreprise
Format	Liberté méthodologique/lié à la spécificité de chaque entreprise	Guide proposé par ministère du travail	Liste de domaines imposés. Format codifié.
Domaines	Reprend les rubriques du bilan social	8 domaines : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la rémunération effective et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.	7 chapitres : emploi, rémunération, hygiène et sécurité, conditions de travail, formation, relations professionnelles, conditions de vie dans l'entreprise
Contenu	Données chiffrées/commentaires sur politiques engagées, objectifs fixés, mesures prises	Analyse des écarts constatés entre les hommes et les femmes concernant les rémunérations et les évolutions de carrière afin de mettre en place des plans d'action.	Varie en fonction des secteurs d'activité : Commerce & services, transport aérien & terrestre, BTP, Industrie & agriculture, Armement maritime
Diffusion		A partir du 1er janvier 2012 : synthèse du plan d'action du RSC affichée sur le lieu de travail + autres moyens, + disponible pour toute personne qui le demande + publiée sur le site s'il existe	Diffusé à comité d'entreprise, délégués syndicaux, actionnaires, inspection du travail ; mis à disposition des salariés
Validation	Vérifié pour 50% des entreprises soumises au rapport par des cabinets d'audits	Transmis à l'inspection du travail avec l'avis du comité d'entreprise	Consultation du comité d'entreprise (dans un délai maximum de 4 mois après la clôture annuelle de l'exercice).
Taille	Obligatoire seulement pour les entreprises de plus de 5000 salariés	1 à 50 salariés : pas d'obligations ; 50 à 300 : rapport simplifié intégré au rapport d'activité ; + de 300 : rapport séparé	Si entreprise de plus de 300 salariés
Autres		Constituer une commission de l'égalité professionnelle pour entreprises de plus de 200 salariés	

En examinant les modes de diffusion des informations de trois dispositifs permettant d'établir la responsabilité sociale de l'entreprise (y compris dans le domaine de l'égalité femmes-hommes), c'est à dire le rapport social et environnemental du Grenelle II, le bilan social et le Rapport de Situation Comparée, on s'aperçoit que les modes de diffusion requièrent une pro-activité des salariés pour accéder à l'information : repérer l'information sur un panneau d'affichage, aller dans la section spécifique du site-web de l'entreprise, etc. L'enjeu est donc autant de diffusion que de reporting.

Ainsi, un email pourrait être systématiquement mis à disposition des collaborateurs (même si l'exercice du métier ne le nécessite pas), qui serait utilisé pour la diffusion de ce type d'information.

Proposition 6 : Accélérer l'abaissement du seuil d'obligation de production des rapports de RSE

Comme déjà précisé, les entreprises sont tenues, en fonction de leur secteur d'activité et de leur taille, de produire des rapports faisant l'état des lieux des enjeux d'égalité femmes-hommes au sein de l'entreprise.

Ainsi les entreprises de plus de 300 salariés doivent produire un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Dans les entreprises de 50 à 300 salariés, le rapport de situation comparée se voit intégré au rapport d'activité et en dessous du seuil de 50 salariés, cette obligation disparaît. Depuis le 1^{er} janvier 2012, les entreprises soumises à la production de ce rapport doivent rédiger une synthèse du plan d'action, l'afficher sur le lieu de travail, le mettre à disposition de quiconque en fait la demande et le publier sur le site internet. Cette nouvelle obligation est un progrès, mais qui ne s'applique pas aux entreprises de moins de 50 salariés, qui représentaient pourtant 48,4% de l'emploi total en France en 2002. (<http://www.pme.gouv.fr/economie/chiffreclefs/pme/1.4.pdf>). Cela signifie que la moitié de l'emploi en France ne se trouve pas concerné par la production du rapport de situation comparée. **Le poids administratif pour des PME de moins de 50 collaborateurs peut faire hésiter à abaisser ce seuil de 50 travailleurs.**

En revanche, un autre seuil demande à être abaissé. Début 2011, lors de l'audition de Nathalie Kosciusko-Morizet par l'Assemblée, le député UMP Bertrand Pancher a dénoncé les pressions exercées par les lobbies des entreprises pour faire relever de 500 à 5000 salariés le seuil à partir duquel elles devront inclure un volet développement durable dans leur rapport annuel. Un collectif de 15 organisations a demandé au Premier Ministre de promulguer la loi en l'état. Dans cette lignée, la loi sur les Nouvelles Régulations Economiques (NRE) demandait aux 700 entreprises françaises cotées sur le marché de publier leur rapport annuel sur leur responsabilité sociale et environnementale (RSE). Initialement prévu pour toutes les entreprises de plus de 250 salariés, le seuil a, au fil de l'examen du projet de loi Grenelle 2, été relevé à 500 salariés avant d'être rehaussé à 5000 salariés à la demande du MEDEF et de l'AFEP (Association Française des Entreprises Privées). Les obligations pour les entreprises de tailles moindres (entre 500 et 5000 salariés) ont été décalées dans le temps, l'obligation pour les entreprises de 500 à 2000 salariés étant reléguée à l'exercice 2014, pour rapport en 2015 et actions en 2016.

La responsabilité sociale des entreprises, dont l'égalité et l'équité femmes-hommes font partie, peut être source de performance sociale et économique. La Fabrique Spinoza propose donc que le seuil prévu pour la production de rapport de RSE soit abaissé, à 500 salariés, rapidement, dès l'exercice 2013.

Proposition 7 : Former les inspecteurs du travail aux enjeux d'égalité professionnelle femmes-hommes

Le Rapport de Situation Comparée est soumis à l'inspection du travail avec l'avis du comité d'entreprise. Or les inspecteurs du travail n'ont pas seulement à charge de vérifier le contenu de ce rapport : l'étude des objectifs et mesures entrepris par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes ne constitue qu'une partie de leur travail. Ils ne sont souvent pas assez sensibilisés ni formés aux enjeux d'égalité professionnelle femmes-hommes pour y accorder l'attention nécessaire lors de leur inspection.

Inclure une formation aux inégalités, iniquités et déséquilibres vécus par les hommes et les femmes en entreprise, ainsi qu'une information sur les outils dont les entreprises disposent pour agir sur ces sujets permettrait de contrôler plus concrètement les plans d'action des entreprises. Il s'agit aussi d'encourager celles-ci à entreprendre des démarches qui dépassent le stade de l'obligation pour aller vers la proposition volontaire en interne, parce qu'une entreprise où les clivages sont moins importants constitue un meilleur environnement de travail.

Ce point mériterait d'être creusé afin de déterminer si des groupes d'inspecteurs spécifiquement formés à cette problématique sont une solution pertinente.

Proposition 8 : Conditionner l'éligibilité aux appels d'offres à la bonne application de la loi sur l'égalité professionnelle

En plus du contrôle *a posteriori* des actions engagées par les entreprises en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes, il est possible de les encourager dans cette démarche par une incitation en amont, *via* un système d'appels d'offre conditionnés. L'éligibilité aux marchés publics serait conditionnée à la conformité avec les dispositions légales concernant l'égalité et l'équité femmes-hommes, notamment la bonne application de la loi sur l'égalité professionnelle.

Proposition 9 : Produire une cartographie des labels de l'égalité femmes-hommes

En l'état des labels ou certifications sur l'égalité femmes-hommes, il est délicat d'envisager de récompenser les entreprises les ayant obtenu. Il est donc proposé, dans un premier temps, de conduire une étude de cartographie des différents labels de l'égalité femmes-hommes : label de l'égalité, labels de la diversité, labels Veritas, certification ISO 14001. En effet, les entreprises voulant être vertueuses sur ces sujets sont démunies face à l'émergence nouvelle de nombreux labels. Leur donner de la lisibilité serait une aide précieuse sur le chemin de l'amélioration. Ces entreprises mériteraient ensuite d'être rassemblées sous la forme d'un réseau d'entreprises sensibles à ces enjeux. L'Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises est déjà active à la constitution de tels réseaux.

Proposition 10 : Encourager la flexibilité des modes d'organisation du travail

Un autre grand chantier de la transformation de l'entreprise passe par une mutation du mode de fonctionnement en interne. Une plus grande flexibilité des modes d'organisation du travail, adapté à la fois aux besoins du salarié et de l'entreprise, permettrait de sortir de schémas actuellement en place, qui n'accordent pas toujours la flexibilité horaire dont une femme-mère aurait par exemple besoin.

Proposition 10.a : le télétravail partiel

Le télétravail (une partie de la semaine seulement) constitue une piste intéressante. Les femmes sont en effet plus nombreuses à choisir le temps partiel pour concilier les obligations familiales et vie professionnelle. Les hommes ont plutôt tendance à suivre la culture du « présentéisme », qui assimile la présence sur le lieu de travail à l'efficacité. Ainsi, une étude

de Médiaprim²⁴, commanditée par le Laboratoire de l'Égalité et la Fabrique Spinoza, révèle que la première source d'amélioration de la satisfaction au travail des hommes passerait par une meilleure gestion de la charge / du temps de travail. Favoriser le télétravail partiel permettrait aux femmes de ne plus choisir le temps partiel par obligation et aux hommes d'être plus présents au foyer, tout en assurant à l'employeur un suivi des objectifs et du travail réalisé par le salarié.

Un des obstacles à la diffusion du télétravail est l'inquiétude juridique des entreprises quant aux risques d'accidents domestiques. Il existe aujourd'hui un vide juridique quant à la répartition du risque entre l'employeur, le salarié et les assureurs. Cette lacune doit être comblée pour permettre la démocratisation du télétravail.

Proposition 10.b : Créer un espace horaire libre régulier afin d'interroger les pratiques horaires

Les entreprises pourraient être encouragées à créer des espaces horaires libres régulièrement, chaque semaine ou plusieurs fois par mois.

Ces espaces (déjeuner, fin de journée) pourraient être utilisés au choix par un père ou une mère afin de s'occuper de leurs enfants, ou bien échanger sur les problématiques d'égalité, d'équité et d'équilibre femmes-hommes, ou plus largement sur l'équilibre vie privée – vie professionnelle.

A titre d'illustration, une organisation pourrait proposer une heure de fin de travail obligatoire un jour par semaine, fixe ou changeant, permettant ainsi aux hommes (ou aux femmes) de quitter leur lieu de travail plus tôt et d'être plus présents au foyer. L'encadrement du temps de travail a prouvé être un facteur de réduction des inégalités femmes-hommes, notamment en termes de salaires²⁵. D'autres modalités peuvent être imaginées comme un déjeuner de 2h le vendredi midi par exemple. Cette déconstruction du « présentisme » serait une opportunité d'interroger les pratiques et les comportements horaires au travail, en lien avec la vie privée.

Proposition 11 : Développer et dynamiser les réseaux de femmes, y compris dans la fonction publique, via un dialogue mixte, un maillage territorial ou interentreprises

Les réseaux féminins en entreprise jouent un rôle essentiel : ils créent un espace de dialogue, de partage, de réseau, d'émulation, de production d'idées ou d'initiatives pour les femmes en entreprise. Ils permettent aux femmes de trouver ou échanger sur des solutions aux obstacles qu'elles peuvent rencontrer dans la sphère de l'entreprise ou autour de l'entreprise. Ils sont également au bénéfice des entreprises car ils jouent un rôle de mobilisation des collaboratrices.

²⁴ « Femmes-hommes : bien-être au travail », mars 2012, enquête Laboratoire de l'Égalité / Fabrique Spinoza conduite par Médiaprim

²⁵ «L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser?», Dominique Meurs et Sophie Pontieux, *Economie et statistique*, n°398 et 399, mars 2007, in «Les temps des femmes», *Alternatives Economiques*, n°51, septembre 2001, p.25

Proposition 11.a : créer des groupes de collaborateurs hommes, dialoguant avec les réseaux féminins

Les hommes ont besoin d'être sensibilisés aux problématiques d'égalité, d'équité et d'équilibre femmes-hommes. Le dialogue doit donc se nouer entre eux et les réseaux féminins. Des groupes d'hommes peuvent donc être créés pour permettre un dialogue, pourvu que le sujet d'étude, une fois le travail accompli par chaque groupe, puisse être ensuite partagé entre le réseau féminin et le groupe d'hommes.

Proposition 11.b : encourager l'émergence de réseaux inter-entreprises, ou inter-géographiques

Le maillage des réseaux est imparfait aujourd'hui. Les petites entreprises ou les milieux semi-urbains sont moins innervés de réseaux. Les entreprises ou les territoires doivent se rapprocher pour créer des réseaux inter-entités et ainsi toucher les femmes dans les PME ou hors les grandes villes.

La première étape de la mise en œuvre de cette proposition pourrait être la recherche d'acteurs locaux susceptibles de la déployer. Des candidats pertinents pour cette initiative pourraient être :

- ou bien les organisations syndicales
- ou bien les organisations patronales
- ou bien les délégations locales aux droits des femmes (rattachées aux préfetures)

Proposition 11.c : sensibiliser les dirigeants aux vertus des réseaux et leurs productions possibles

Le réseau a une valeur en tant que telle, simplement par sa vertu de rencontre et d'échange. Toutefois, la capacité d'un réseau à identifier un sujet de travail et livrer une production peut, dans certains cas, en augmenter l'efficacité. La production peut alors même être à l'intersection des besoins des collaboratrices et de l'employeur, encourageant alors l'employeur à débloquer des moyens au bénéfice du réseau.

Toutefois, pour permettre ceci, un livrable doit d'abord être défini, ou un objectif de production pour le groupe. Pour cela, il est impératif d'opérer une sensibilisation des dirigeants au fonctionnement des réseaux, à leurs vertus et leur capacité de production. Il est donc proposé d'encourager la sensibilisation des patrons des organisations, notamment via la formation.

Cette proposition touche à la problématique plus complexe de la gouvernance des réseaux : trop institutionnalisés, ils peuvent perdre de vue leur objectif de départ, au service des collaboratrices ; inversement, trop détachés de l'entreprise, ils peuvent être désalignés avec l'organisation et néfastes car considérés comme subversifs par les dirigeants. Il s'agit donc de trouver la gouvernance juste avec des dirigeants concernés par ces réseaux.

Proposition 11.d : mettre en œuvre des réseaux de femmes dans la fonction publique

Les réseaux sont très peu développés dans la fonction publique alors que les inégalités et iniquités, notamment le plafond de verre, y sont plus visibles. Les modalités d'existence de réseaux dans la fonction publique sont à concevoir, et ces réseaux à mettre en œuvre.

2. Œuvrer pour la parité électorale

La sphère politique est un autre domaine où les inégalités, les iniquités et les déséquilibres femmes-hommes sont présents. La participation des femmes à la vie politique française est très inégale selon les lieux de pouvoirs : c'est au sein des conseils régionaux où elles sont le plus nombreuses (48% en 2010), suivi de près par le Parlement européen (44,4% en 2009), avant de chuter à un taux de 35% en 2008 dans les conseils municipaux. Les taux de participation les plus bas se trouvent au sein des mairies et des conseils généraux (13,8% en 2008 et 2011 respectivement). La participation à de hautes fonctions est encore plus réduite puisque seulement 5% (2011) des élus présidents de conseils généraux sont des femmes et 7,7% pour les présidents des conseils régionaux (2010). (http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATTEF05531)

Cette inégalité de participation a un impact sur le sentiment de représentation des femmes, mais aussi sur les possibilités d'accéder à des fonctions importantes. De plus, une représentation plus égalitaire femmes-hommes en politique assurerait une meilleure réflexion autour des enjeux concernant principalement les femmes.

Propositions 12 : Exiger la parité dans les circonscriptions gagnables

Malgré les pénalités financières appliquées aux partis pour les inciter à présenter 50% de candidates, les femmes sont largement minoritaires dans les listes électorales, ou bien sont présentées dans des circonscriptions où leurs chances d'être élues sont faibles. Il semble indispensable de rendre ces pénalités réellement décourageantes dans un premier temps et ensuite, d'affiner les règles existantes pour que les partis respectent une obligation de présenter des listes paritaires dans les circonscriptions gagnables.

Proposition 13 : Réforme le mode de scrutin des élections des conseillers territoriaux

La réforme des collectivités territoriales de 2009 fusionne le poste de conseiller régional et conseiller général en un seul poste de conseiller territorial. Ce nouveau mode de fonctionnement, qui sera appliqué pour la première fois en 2014, est cependant une source future d'inégalités entre les hommes et les femmes puisque le conseiller territorial est élu par le système des cantonales (c'est-à-dire le système d'élection des anciens conseillers généraux), où les femmes sont beaucoup moins bien représentées que les hommes (rappelons-le, 13,8% en 2011). Il est urgent de modifier le système d'élection pour adopter un mode de scrutin similaire à celui des élections régionales, beaucoup plus égalitaire (48% de femmes en 2010).

III. Prévenir la formation des contraintes stéréotypiques

L'idée selon laquelle les domaines littéraires ou sociaux conviendraient mieux aux femmes et les domaines économiques et scientifiques aux hommes n'a pas encore disparu, même si progressivement, il devient socialement acceptable de voir une femme faire un « métier d'homme » et inversement. Ainsi, une étude de Médiaprim, commanditée par le *Laboratoire de l'égalité*, révèle que 27% des sondés pensent que les hommes ont plutôt des capacités scientifiques et les femmes des capacités littéraires, pour des raisons biologiques.

Ces stéréotypes genrés sont véhiculés dès l'enfance, et trouvent leurs ramifications dans les différentes sphères de l'éducation et de l'apprentissage.

Pour permettre des choix professionnels moins genrés, plus conformes aux aspirations personnelles et délivrés de l'autocensure inculquée par le regard social, il serait profitable de former le personnel dans le milieu éducatif et professionnel à se libérer de cette catégorisation qui encourage filles et garçons à suivre des choix tracés d'avance.

1. Eviter la transmission ou persistance des stéréotypes

Proposition 14 : Encourager l'usage de matériaux non-genrés dans le parcours éducatif

Bien qu'il serait idéal de prodiguer une éducation libérée de stéréotypes dès leur plus jeune âge aux enfants, ce mode de fonctionnement commence tout juste à émerger, en particulier dans les pays nordiques. En Suède par exemple, certaines écoles maternelles tentent de diffuser des **jeux non genrés** auprès des enfants. La littérature a également une influence très importante, c'est pourquoi, les instituteurs veillent à lire **aussi bien des contes traditionnels que des contes non genrés plus récents**. Une concertation des différents acteurs de l'éducation pourrait être imaginée pour établir une liste d'ouvrages « estampillés » non genrés à proposer aux écoles. Un programme éducatif qui éviterait de participer à la reproduction des stéréotypes dès la maternelle est essentiel ; il est aussi indispensable de prolonger cette action tout au long du cursus scolaire et surtout avant que les étudiants, voire les élèves, ne basculent des études au monde professionnel. Des **kits pédagogiques** sur les enjeux genrés devraient ainsi être mis à disposition dans des lieux de formation, comme les Centres départementaux pédagogiques.

En complément du parcours éducatif, le parcours médical peut se prêter à la fabrication de stéréotypes. Il est envisagé dans une partie ultérieure du rapport sur la santé et la sexualité de réaliser une enquête auprès des médecins gynécologues afin d'examiner d'éventuels stéréotypes genrés sur la sexualité.

Proposition 15 : Former les personnels éducatifs aux enjeux de genre

Les enseignants, personnels de crèche, etc. sont malgré eux – comme nous tous – les vecteurs de stéréotypes. Leur formation aux enjeux de genre permettrait de soulager ce phénomène de reproduction – transmission des normes de genre.

Proposition 16 : Développer l'esprit critique des élèves sur les enjeux de genre

La formation du personnel éducatif aux enjeux des relations entre les femmes et les hommes permettrait non seulement de dispenser une éducation dénuée de stéréotypes genrés mais aussi de favoriser l'examen critique de ces enjeux par les élèves. Les enseignants seraient ainsi habilités à encadrer des **jeux-débats** organisés au lycée par les élèves autour des questions de genre. De tels débats viendraient enrichir des enseignements dispensés sur ces sujets et permettraient aux élèves de se réapproprier les questions qui se posent autour des relations femmes-hommes dans la société en général, mais qui se posent aussi plus spécifiquement à leur niveau. Cet aspect de mise en pratique des enjeux pourrait également être complété par des **expériences de temps d'enseignement non-mixtes ponctuels** qui

permettraient de mettre en évidence des comportements stéréotypés, hors de la vue de l'autre sexe.

2. Permettre des choix professionnels moins genrés

Proposition 17 : Eclairer les choix d'orientation professionnelle

Les élèves, et parents, se trouvent confrontés à un choix d'orientation dès la 3e. Dès lors, il est important que les conseillers d'orientation et les professeurs principaux qui interviennent à ce niveau soient formés aux enjeux de genre. Les élèves, filles et garçons, devraient être conseillés pour choisir une filière, en fonction de leurs aptitudes et indépendamment de leur sexe.

Tout au long du cursus, y compris lors des études supérieures, un suivi des élèves pourrait être effectué pour leur permettre de faire des choix éclairés, c'est-à-dire libérés du poids des stéréotypes. Les filles pourraient ainsi trouver des encouragements à s'orienter dans des métiers « à dominante masculine », et mieux, des garçons dans des métiers dits féminins, ce qui est encore relativement peu accepté. La possibilité de choisir son métier par affinité, au-delà du regard social, serait possible également *via* le développement de compétences communes à toutes les filières, aussi bien chez les filles que chez les garçons.

Ajoutons que ces mesures seraient au bénéfice des individus mais aussi des acteurs économiques, ceux-ci accédant à une plus grande variété de professionnels dans les différents secteurs, et améliorant ainsi leur performance.

3. Transformer l'éducation sexuelle

Proposition 18 : Transformer l'éducation sexuelle

L'enseignement de la sexualité, au collège et au lycée, se focalise sur trois grandes problématiques : premièrement, la reproduction, ensuite les risques liés à la sexualité, en particulier les grossesses non désirées et les infections ou maladies sexuellement transmissibles, et pour terminer les violences psychologiques ou physiques liées à la sexualité (harcèlement, sexisme, pornographie, viol...). Il semble bien évident que les adolescents doivent être mis en garde. Toutefois, l'attention portée sur ces seuls aspects donne une image biaisée de la sexualité et des rapports femmes-hommes. Ces derniers sont présentés dans une perspective purement négative, teintés seulement de domination, de violence, de risque ou bien utilitariste, en vue de la reproduction. L'importance de la sexualité pour le bien-être des individus et pour la solidité des liens qu'ils nouent entre eux semble occultée.

L'éducation sexuelle semble être également marquée du sceau de l'interdit : de nombreux tabous entourent notamment le corps de la femme et son intimité, qu'on ose à peine montrer, hors fonctions reproductrices.

L'enseignement de la sexualité pourrait être élargi au delà des Infections Sexuellement Transmissibles et de la contraception. On pourrait également enseigner l'hygiène, le respect du corps, sa connaissance, sa représentation, ses facultés en termes de bien-être. Une attention particulière pourrait être portée à ne pas banaliser, via cet

enseignement, l'acte sexuel, mais plutôt l'inscrire dans une réflexion plus vaste sur l'épanouissement.

L'éducation sexuelle pourrait s'inspirer des découvertes provenant du Centre de recherche de médecine sexuelle féminine, dont la création est proposée dans un des chapitres ultérieurs du rapport.

Enfin, un enseignement apaisé et construit de la sexualité gagnerait à offrir des moments où la classe est séparée – pour un temps – entre garçons et filles, afin d'éviter les moqueries et de permettre à un maximum de questions d'émerger.

V. Alléger le poids du regard social

En dehors de la sphère professionnelle, hommes et femmes sont en proie à d'autres types d'inégalités, d'iniquités et de déséquilibres. En effet, le regard que porte la société sur les femmes véhicule une image défavorable et erronée des femmes, qui les enferme dans des stéréotypes.

1. Observer et alléger la construction du mal-être via les medias

L'industrie de la mode et la presse féminine en particulier contribuent à transmettre une image fautive et idéalisée du physique féminin. Une étude montre ainsi que trois minutes passées à regarder des photos de mannequins sont suffisantes pour affecter négativement les femmes²⁶. Le visionnement de la télévision aurait des effets similaires, selon Richard Layard²⁷. Cette dévalorisation du physique commence tôt, comme le montre Christophe André : l'image que les femmes ont d'elles-mêmes se dégrade au fur et à mesure de la scolarité, bien plus fortement que chez les hommes²⁸. Dès l'adolescence, les femmes sont incitées à faire attention à leur physique et à se conformer à l'image que la société façonne pour elles.

Proposition 19 : Créer un organisme consacré à l'éthique femmes-hommes dans les médias

A titre d'illustration d'inégalités de traitement médiatique, un article tiré des Echos met au jour le déséquilibre dans la présentation des hommes et des femmes de pouvoirs : « *D'un naturel réservé, Helle Thorning-Schmidt, cette femme élancée et élégante de quarante-quatre ans à la tête du principal parti de la coalition de centre gauche qui a gagné les élections législatives danoises de jeudi, ne ménage pas sa joie. Son sourire captivant a séduit les sujets du royaume qui ont ramené la gauche au pouvoir après une décennie de règne sans partage des conservateurs alliés du parti anti-immigrés de Pia Kjaersgaard. Helle Thorning-Schmidt a désormais le rare privilège d'être la première femme à la tête d'un gouvernement danois.* » - Les Echos, n° 21019 du 19 Septembre 2011, page 18.

²⁶ E. Hamilton and L. Mintz, 2007, "Predictors of media effects on body dissatisfaction in European American women"

²⁷ LAYARD Richard, *Happiness – Lessons from a new science*, The Penguin Press, New York, 2005

²⁸ ANDRE Christophe et LELORD François, *L'estime de soi – S'aimer pour mieux vivre avec les autres*, Editions Odile Jacob, 2008, (graphique p.148)

A l'image du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel en charge de la surveillance de la télévision pour garantir la liberté de communication audiovisuelle en France, ainsi que de protéger les consommateurs, un organisme pourrait être créé pour veiller au respect de l'éthique femmes-hommes dans les médias. Il aurait pour objectif d'observer et de prévenir les comportements sexistes, ainsi que la construction du mal-être *via* les médias.

Cet organisme para-public serait composé de personnalités qualifiées de la société civile et de l'administration, doté de pouvoirs de sanction *a posteriori* mais favorisant l'incitation. Son travail fondateur serait de déterminer les critères d'évaluation du sexisme médiatique.

Son action se dirigerait ensuite par exemple sur plusieurs fronts : la constitution d'une charte « éthique » qui serait signée par les médias et la presse, la publication éventuelle d'un classement des magazines les plus stéréotypiques, ainsi que la gestion d'un label qui pourrait être délivré aux publications respectueuses de l'image des femmes, ou bien un contrôle ex-post de la bonne application de la Charte. Enfin, il pourrait produire des propositions de législations.

Parmi les missions pratiques qu'un tel observatoire serait susceptible de se voir confier, on pourrait imaginer à titre d'illustration, l'encouragement de la création de postes de **déontologues ou responsables éthiques dans les médias**.

Proposition 20 : Récompenser les publicités non stéréotypiques

En plus de véhiculer une image des femmes potentiellement source de mal-être, les médias et plus précisément la publicité sont porteurs de stéréotypes quant aux rôles domestiques. Souvent, si ce n'est pas une femme qui est associée à un produit majoritairement utilisé par les femmes, comme par exemple les produits de maternité, l'homme à l'écran est présenté sous un angle comique voire ridicule qui transmet l'idée que les hommes ne sont pas à l'aise avec la maternité et que nécessairement, ils ne savent pas faire ou font mal. *A contrario*, une publicité mettant en scène une femme mise généralement sur le côté rassurant, protecteur, calme et assuré de la mère. Afin d'éviter la diffusion de stéréotypes sur la place de chacun au foyer, il serait intéressant de proposer une détaxe incitative ou **une récompense financière aux publicités télévisées dénuées de stéréotypes genrés** à propos des rôles domestiques. **L'observatoire de l'éthique homme-femme dans les médias** (présenté dans ce plus haut dans ce rapport) pourrait être en charge de l'organisation de cette initiative. Une autre forme de récompense constituerait en un événement ou un trophée récompensant les publicités ou les agences de publicité pour leur caractère non stéréotypique.

Proposition 21 : Identifier les films pornographiques non stéréotypiques

Le film pornographique est un lieu d'apprentissage fort des stéréotypes genrés, les films suivant généralement une codification très balisée, dans la quelle la femme est sexuellement soumise à l'homme. Ces images impriment des stéréotypes forts dans les imaginaires des femmes et des hommes. Les productions pornographiques échappant à ces stéréotypes pourraient être identifiées. A titre d'illustration, une proposition polémique consisterait en un trophée récompensant ces productions. A titre d'exemple, le CSA a depuis quelques années enjoint les chaînes de télévision à ce que les acteurs utilisent des préservatifs à l'écran. Cette disposition illustre la capacité des organes

institutionnels à penser l'éthique dans des lieux inattendus mais à fort impact psychologique sur les téléspectateurs.

Proposition 22 : Proscrire les retouches-photos des contours des corps

L'impact psychologique de l'exposition à des photos de corps retravaillés graphiquement peut être très puissant comme l'illustre l'étude évoquée plus haut dans ce même chapitre. Une proposition consisterait à interdire la retouche-photo lorsqu'elle affecte le contour d'un corps. Ce faisant, les corps visualisés seraient conformes aux corps réels et diminuerait ainsi l'idéalisation dévalorisante liée aux corps sculptés des magazines. Les autres retouches - de grain, de couleurs, de lumière - resteraient autorisées préservant la création graphique et artistique. Pour terminer, il est à préciser que l'état de la technologie actuelle d'analyse graphique permet bien d'évaluer si une photographie a été ou non retouchée.

2. Valoriser les femmes

Proposition 23 : Créer un baromètre du succès au féminin

Outil de valorisation puissant, la création, publication et diffusion d'un Baromètre du succès au féminin permettrait de mettre en avant les accomplissements de femmes, au regard des difficultés et des obstacles surmontés. Un tel outil pourrait être porté ou décliné à différents niveaux : national par l'observatoire de l'égalité, par des médias ou au niveau local et civil par des entreprises en interne, ou des groupes d'entreprises.

3. Encourager un usage égalitaire de la langue

Le débat autour du retrait du terme « Mademoiselle » des formulaires administratifs, avec pour argument qu'il n'existe pas d'équivalent au masculin en cas de célibat, illustre la puissance du langage dans les enjeux de genre. Cet exemple montre également que la langue, véhicule des messages genrés de manière parfois inconsciente. Il témoigne enfin également du fait qu'un usage égalitaire de la langue permettrait de lutter contre les stéréotypes et d'alléger le poids du regard social.

Proposition 24 : Encourager la féminisation des noms

Si les publications dans le Journal Officiel doivent faire usage de la féminisation des noms, ce n'est pas encore le cas pour tous les textes officiels et de réglementation. Cet usage pourrait être encouragé ou rendu obligatoire pour l'ensemble du droit, en s'appuyant sur « *Femme, j'écris ton nom ...*, Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades, fonctions », téléchargeable sur le site internet de la Documentation française. La féminisation pourrait également être rendue obligatoire pour les statuts de la fonction publique (qui font aujourd'hui figure d'exception dans la circulaire du 6 mars 1998). L'élargissement de la féminisation aux statuts représente un impact fort puisque les agents de la fonction publique représentent 25% de la population en emploi. La commission générale de terminologie et de néologie, dans son « Rapport sur la féminisation des noms de métier,

fonction, grade ou titre » d'octobre 1998 soulève les obstacles pratiques à cette mise en œuvre. Nous pensons, à la Fabrique Spinoza, que l'enjeu justifie de surmonter ces obstacles et que la féminisation des statuts aurait un impact fort sur les mentalités. En effet, le langage structure la pensée. Par ailleurs, les administrations pourraient être encouragées à observer la règle de féminisation des noms pour les documents non-officiels et productions internes, de telle sorte à favoriser un changement en profondeur, par delà les productions externes.

Enfin, parce que l'évolution linguistique dépend de l'usage, il pourrait être déterminant d'**intégrer aux logiciels de traitement de texte** la possibilité de féminiser les noms. Cette option pourrait être choisie par défaut, pour encourager son utilisation, mais pourrait être changée par l'utilisateur. Des entreprises engagées choisiraient alors de tels logiciels plutôt que d'autres.

VI. Mieux partager le temps au foyer

Comme illustré en début de rapport (état des lieux), les tâches domestiques sont très inégalement partagées au foyer, ce que les sociologues décrivent comme la « double journée » pour les femmes qui travaillent.

Rééquilibrer le temps domestique

Proposition 25 : Instaurer des cours de la vie pratique ou quotidienne à l'école

Un rééquilibrage domestique est nécessaire pour repenser l'organisation familiale et faire en sorte que le temps au foyer soit réparti de manière équivalente entre hommes et femmes. Il pourrait être favorisé par la réinsertion de **cours de tâches ménagères ou de cours de la vie pratique ou quotidienne**, aussi bien pour les filles que pour les garçons, dans les écoles et la mise en place de cours de négociation domestique et de conciliation des tâches. L'enseignement gagnerait en outre ainsi à avoir prodiguer des savoirs pratiques. Des exercices pratiques pourraient être conjugués avec des démonstrations théoriques, sous la forme de film par exemple, montrant autant des hommes que des femmes en train d'effectuer ces tâches pratiques de la vie, telles que repasser ou changer une roue de voiture. De tels visionnages et apprentissages permettraient à la fois d'enseigner un savoir, ou tout du moins, un embryon de savoir pouvant ensuite être développé, et de dégenrer ces activités dans l'esprit des élèves.

Proposition 26 : Sensibiliser aux enjeux domestiques et parentaux lors de la préparation à l'union civile

Les articles 212 et suivants du Code Civil listent les obligations nées du mariage, entre les époux. L'article 214 définit notamment le concept de contribution aux charges du mariage. Par ailleurs, la loi du 4 juin 1970 consacre la fin du chef de famille et de la puissance paternelle en faveur de l'autorité parentale, laquelle est intronisée comme exercée en commun par la loi du 4 mars 2002 (principe de coparentalité).

Dans l'esprit de la loi, la préparation civile au mariage pourrait donner lieu à un apport d'information sur la répartition moyenne des tâches domestiques et parentales, et les liens existants entre celle-ci et les taux de divorce.

En effet, une récente étude de la *London School of Economics*, suggère que le risque de divorce diminue lorsque le mari s'implique dans les tâches ménagères et dans l'éducation des enfants²⁹. Le taux de divorce serait supérieur de 97% lorsque les 2 conjoints travaillent et que les tâches ménagères et parentales pèsent principalement sur la femme.

La sensibilisation à ces informations, sans prescription légale ni morale, consisterait donc uniquement en un apport d'information.

De surcroît, les associations ou praticiens accompagnant les couples dans leur mariage pourraient être sensibilisées à ces enjeux – voire soutenues – et pourraient donc eux-mêmes sensibiliser les couples accompagnés aux enjeux domestiques.

Suivant l'évolution des modes de couple, cette proposition pourrait être étendue à l'union civile et pas seulement au mariage, permettant d'élargir la sensibilisation.

VI. Rééquilibrer la recherche et sa mise en œuvre vers des sujets qui touchent les femmes

La médecine sexuelle présente deux caractéristiques : sa focalisation sur l'appareil sexuel masculin et sur les aspects reproducteurs. Si la médecine sexuelle masculine s'est développée rapidement – les troubles de l'érection sont désormais connus et compris – la situation est différente pour les femmes. En effet, chez l'homme, la fonction reproductrice et la fonction de plaisir – hormis aspects psychologiques – sont liées, tandis qu'elles sont dissociées chez la femme. Le plaisir reste un domaine peu exploré par la recherche, puisque considéré comme secondaire, ou peu sérieux. Le plaisir féminin est particulièrement peu exploré, la morale judéo-chrétienne ayant probablement laissé une empreinte sur la recherche et la médecine sexuelle. La matrice dans laquelle a émergé la sexologie est également imprégnée de préceptes moralisateurs : tout en faisant de la sexualité le déterminant essentiel de l'activité psychique, la psychanalyse la liait aux concepts de névrose et de perversion. Freud considérait que le plaisir féminin était caractérisé par l'inachèvement, le clitoris étant le signe de l'immaturité psychique et sexuelle de la femme ; ce n'est que l'investissement du vagin par le pénis qui, pour Freud, permettait à la femme d'accéder à un plaisir adulte. Ce socle idéologique ne constituait pas une incitation à une recherche ouverte et objective sur le plaisir sexuel féminin.

Encore aujourd'hui, un signe de l'intérêt peu prononcé de notre société pour le plaisir féminin, est la connaissance scientifique réduite, voire populaire, du clitoris. Les premières recherches sur le clitoris sont très récentes. Ce n'est qu'en 1998 que la première description anatomique du clitoris a été réalisée, par la Professeure Hellen O'Connell de l'Université de Melbourne en Australie (la même année que l'introduction du Viagra en France), démontrant que les descriptions classiques étaient erronées. En 2005, elle effectue la première imagerie du clitoris par résonance magnétique nucléaire. En 2008, le Professeur Pierre Foldès et la Docteure Odile Buisson de Saint-Germain-en-Laye effectuent la première échographie du clitoris, révélant que celui-ci était beaucoup plus étendu qu'on ne le croyait.

La Fabrique Spinoza formule les propositions suivantes aux pouvoirs publics, ainsi qu'aux différents acteurs du secteur médical et hospitalier.

²⁹ <http://www2.lse.ac.uk/newsAndMedia/news/archives/2010/05/divorce.aspx>

Garantir un intérêt pour la sexualité et la santé des femmes

Proposition 27 : Créer un centre de recherche sur la médecine sexuelle féminine

Afin de poursuivre les recherches sur les dysfonctionnements sexuels féminins, de déconstruire scientifiquement les représentations stéréotypiques et développer une connaissance factuelle robuste des mécanismes du plaisir féminin.

Pour ce faire, afin de s'assurer de la pertinence des sujets de recherche explorés, une enquête auprès des médecins gynécologues pourrait être entreprise, ce qui permettrait d'identifier les zones d'ombres, à la fois pour les praticiens mais aussi pour les patientes.

De plus, cette enquête permettrait d'identifier un possible lieu de fabrication ou ancrage de stéréotypes genrés sur la sexualité.

Il est à noter que le développement d'un tel centre serait une avancée en termes d'épanouissement, tant pour les femmes, que pour les hommes, pour qui, dans les cultures occidentales, le plaisir féminin est devenu une préoccupation importante.

Proposition 28 : Enrayer le déclin de la gynécologie médicale

La gynécologie médicale constitue un élément essentiel participant à la santé, mais également au bien-être physique et psychique des femmes. Toutefois en 2008, un sondage révélait que 70% des Françaises trouvaient que le nombre de gynécologues médicaux était insuffisant³⁰. Le Docteur Brigitte Letombe, présidente de la Fédération nationale des collèges de gynécologues médicaux, signalent qu'il n'y aujourd'hui en France que 1920 d'entre eux pour 31 millions de femmes, et qu'ils ne seront plus que 600 à l'horizon 2015, à cause de la réduction des effectifs dans cette discipline au sein des universités de médecine³¹. Comme le remarque le Comité de Défense de la Gynécologie médicale, le nombre de postes d'internes en gynécologie médicale est passé de 27 à 24 en 2010 ; on assiste, comme palliatif, à un transfert de tâches en direction des médecins non-spécialistes, des pharmaciens ou des auxiliaires de santé, sans formation médicale³². Il est important de mettre fin à ce déclin : une réforme du système de sélection dans les universités de médecine pourrait en être la solution.

³⁰ <http://www.atoute.org/n/breve27.html>

³¹ <http://www.famili.fr/la-gynecologie-medicale-en-danger,363,21442.asp>

³² http://www.cdgm.org/article.php3?id_article=41

Proposition 29 : Encourager le développement des « gender studies », sous l’angle du bien-être

Encourager les *gender studies* dans les champs des sciences sociales en France, sous l’angle du bonheur et non pas uniquement sous l’angle de la justice sociale. Ce domaine de recherche, au carrefour entre différentes disciplines, qui connaît un engouement important depuis de nombreuses années dans les universités anglo-saxonnes, et plus récemment en France, grâce à l’engagement de certains établissements tels que l’EHESS ou Sciences Po Paris, mériterait d’investir davantage les problématiques explorées par les sciences du bonheur et du bien-être.

En effet, l’appréciation des inégalités, iniquités ou déséquilibres entre hommes et femmes sous l’angle de la justice sociale peut être complétée par une approche en terme d’écart de bien-être et de satisfaction de vie.

Une inspection sur la longue durée révèle une tendance troublante : les femmes, qui jouissaient d’une petite avance en matière de bien-être dans les années 1960, l’ont peu à peu perdue³³, alors même que leurs conditions de vies objectives s’amélioraient sous l’impulsion des combats féministes.

Il existe des différences femmes-hommes en termes de bonheur, jusqu’ici négligées. Ce terrain mériterait d’être exploré en profondeur par la recherche dans le domaine des *Gender studies*.

De plus, en créant un champ de recherche en *gender studies* sur le bien-être, des réflexions pourraient être menées sur les gains des hommes en termes de ce même bien-être et ainsi permettre à ce champ d’étude très féminin aujourd’hui d’accueillir plus d’hommes, pour un diagnostic partagé et un mieux-vivre ensemble.

³³ « The Paradox of Declining Female Happiness », B. Stevenson and J. Wolfers, *American Economic Journal*, 2009

PARTIE 3
PROPOSITIONS INSTITUTIONNELLES POUR L'ÉGALITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'ÉQUILIBRE

1. Inspirations Européennes en termes de gender mainstreaming

Dans une société démocratique, la recherche d'une égalité, d'une équité et d'un équilibre femmes-hommes constitue un objectif global et transversal. En ce sens, les efforts européens sont manifestes que l'on étudie le système de l'Union Européenne (UE), du Royaume Uni ou de la Belgique. L'idée de *gender mainstreaming*, c'est à dire de la prise en compte des problématiques de relations femmes-hommes de manière globale et transverse, s'impose.

1. L'initiative Européenne

L'égalité entre les hommes et les femmes est un **droit fondamental** prévu par le traité de Lisbonne et une politique prioritaire de l'Union Européenne. Reconnue par les traités, réaffirmée par quatre grandes directives européennes, l'égalité entre les hommes et les femmes fait partie intégrante de l'acquis communautaire. Pour autant, on constate le manque de prise de conscience des problèmes du genre par les décideurs publics et le **peu d'impact** sur la situation générale. Dans cette perspective, l'UE se dote de **nouveaux moyens** afin d'accroître la visibilité des enjeux d'égalité homme femme et les intégrer au cœur du processus politique. Ainsi, l'UE crée l'institut européen pour l'égalité homme femme et adopte une stratégie quinquennale (reprise de la Charte des droits de la femme) destinée à supprimer les inégalités et promouvoir l'égalité homme femme. En outre, au niveau local, le Conseil des Communes et Régions d'Europe adopte une Charte européenne pour l'égalité afin de consacrer l'égalité homme femme au sein des collectivités locales d'Europe.

L'institut Européen pour l'Égalité Femmes-hommes

L'UE crée l'institut européen pour l'égalité homme femme lequel veille à fournir l'expertise requise pour élaborer des mesures concrètes en faveur de l'égalité homme femme. Il dispose de différents axes et moyens. **Envers les institutions et les Etats membres**, il est chargé de la promotion et du renforcement de l'égalité, de l'intégration des questions d'égalité dans toutes les politiques et de la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe. **Envers les citoyens**, sa mission est essentiellement d'information et de sensibilisation. Il veille également à intégrer une dimension internationale de la question et à favoriser le dialogue entre les acteurs concernés.

Stratégie Quinquennale Européenne

L'UE adopte le 21 Septembre 2010 une stratégie quinquennale (2010-2015), avec la mise en œuvre de la Charte des droits de la femme (déclaration de la Commission de Mars 2010). Les objectifs poursuivis veillent à améliorer la place des femmes dans le marché de l'emploi, dans la société et les postes de décision, ce au niveau communautaire et également international. Ainsi, les **principaux axes** sont l'indépendance économique égale ; l'égalité de rémunération ; l'égalité dans la prise de décision ; la dignité, l'intégrité et la fin des violences fondées sur le sexe ; et enfin l'égalité entre hommes et femmes dans les politiques extérieures. La Commission soulève également des **questions transversales** en s'intéressant au rôle des hommes dans l'égalité entre les femmes et les hommes; à la diffusion

de bonnes pratiques pour la redéfinition des rôles attribués aux sexes dans les domaines de la jeunesse, de l'enseignement, de la culture et du sport; à la bonne application de la législation européenne; à la gouvernance et aux outils pour l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment par l'élaboration d'un rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes afin de contribuer au dialogue annuel de haut niveau entre le Parlement européen, la Commission, les États membres et les principales organisations concernées.

Charte Européenne pour l'Égalité

En outre, au plan local, le Conseil des Communes et Régions d'Europe avec le soutien de la Commission européenne a adopté une Charte européenne pour l'égalité à destination des élus locaux. Cette Charte adoptée le 12 Mai 2006 veille à affirmer sa volonté de consacrer une égalité des femmes et des hommes au sein des **collectivités territoriales d'Europe** via des principes concrets. Il s'agit donc de réaffirmer une volonté politique. L'intérêt de cette Charte est d'inciter les dirigeants locaux et régionaux d'Europe à s'engager à prendre des mesures concrètes en faveur de l'égalité hommes femmes et donc de souligner le rôle des municipalités au sein de cette problématique et le lien entre l'égalité des genres et les politiques locales.

Il ressort de ces différents instruments une volonté de consacrer un **gender mainstreaming** c'est-à-dire de multiplier les ressources afin d'œuvrer pour une approche globale et transversale impliquant un effort de mobilisation de toutes les politiques. Il s'agit de prendre systématiquement en compte les différences entre les conditions, les situations et les besoins des femmes et des hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires. De même, au niveau de la conception, l'UE parle de « **gender perspective** ».

2. Le Royaume-Uni

Le Royaume Uni offre une récente illustration de **gender mainstreaming via l'Equality act**. Celui-ci, adopté le 8 avril 2010, est une manifestation d'une approche transversale du genre. Cela dit, un tel Act est principalement une consolidation du droit positif. Il veille à **l'harmonisation et à la simplification de la législation** relative à l'égalité homme femme au Royaume Uni. Ainsi, reprend-il l'*Equal Pay Act* de 1970, le *Sex Discrimination Act* de 1975, la *Race Relation Act* de 1976, la *Disability Discrimination Act* de 1995, l'*Employment Equality Regulation* de 2003 interdisant la discrimination à l'embauche aux motifs de la religion et des croyances, de l'orientation sexuelle ou de l'âge (2006). Ce texte a le mérite d'offrir un rassemblement des textes en vigueur relatif à l'égalité homme femme. Il permet ainsi une meilleure lisibilité et accessibilité. En outre, il met en relief les différents pans soulevés par l'égalité entre les hommes et les femmes réunis au sein d'un même corpus.

3. La Belgique

En matière d'égalité homme femme, la Belgique a réaffirmé son engagement face aux enjeux d'égalité des genres et œuvre pour une véritable politique de *gender mainstreaming*. C'est l'objet de la loi du 12 Janvier 2007 qui **multiplie les axes d'interventions** afin de prendre en compte la variable du genre, faisant parfois preuve d'innovation. Sont ainsi

institués : le *gender budgeting* (forme spécifique de budgétisation orientée sur les résultats via une analyse du genre au cours des préparations budgétaires), des **notes de genre** (présentation des crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes). Il s'agit d'une obligation légale valable pour tous les départements, services de l'Etat à gestion séparée, entreprises d'Etat et organismes d'intérêt public. Des **indicateurs de genre** sont institués afin de permettre de mesurer le processus d'intégration de la dimension de genre et la réalisation des objectifs stratégiques. La loi prévoit également la mise en place d'un "**groupe interdépartemental de coordination**" chargé de la mise en œuvre de la loi et l'établissement d'un rapport d'évaluation de l'impact de chaque projet d'acte législatif ou réglementaire sur la situation respective des femmes et des hommes, dit "**test gender**". Diverses circulaires viennent en outre pour compléter la loi décrivant en détail les objectifs du *gender budgeting*, pour prévoir la sensibilisation et la formation des acteurs, et la création de manuel afin d'encourager et faciliter la mise en œuvre du *gender budgeting*.

Toutes ses démarches tendent à mettre en lumière la multiplicité des enjeux relatifs au genre et à les réintégrer au sein du processus politique via un *gender mainstreaming*. Parmi elles, il convient de s'interroger sur le choix français.

II. Agir sur les territoires en promouvant la Charte Européenne pour l'Egalité

Poursuivant dans cet objectif de prise en compte des enjeux du genre et de l'intégration de la dimension de genre dans le processus politique, il convient déjà d'agir par le biais d'une action sur les territoires afin d'accroître la sensibilisation des acteurs locaux. Pour ce faire, nous proposons de promouvoir la Charte européenne pour l'égalité, de réaliser l'état des lieux de son déploiement et d'évaluer la nécessité d'un organe de soutien à ce déploiement.

1. Promouvoir la CEPE en réalisant un état des lieux de son déploiement

La promotion de la Charte européenne pour l'égalité est un **vecteur essentiel de la prise en compte des enjeux de genre par les politiques publiques et plus spécifiquement par les politiques locales**. En effet, avec cette Charte, les collectivités s'engagent à favoriser à leur échelle et dans le champ de leur compétence, une société réellement égalitaire en la matière, les dirigeants locaux et régionaux d'Europe étant invités à s'engager à prendre des mesures concrètes en faveur de l'égalité homme femme.

Ces mesures concrètes sont rassemblées autour de six axes : la reconnaissance du caractère fondamental de l'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental ; la prise en compte des discriminations multiples ; la prise en compte d'une participation équilibrée des hommes et des femmes dans le processus décisionnel ; l'élimination des stéréotypes sexués ; l'intégration de la dimension du genre au sein de toutes les activités des collectivités locales et régionales ; la mise en place de plan d'action et de programme adéquatement financés.

Principes de la Charte européenne pour l'égalité adoptée le 12 Mai 2006 par le Conseil des Communes et Régions d'Europe.

- 1- **L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental** : Ce droit doit être mis en œuvre par les exécutifs locaux et régionaux dans tous les domaines où s'exercent leurs responsabilités, ce qui inclut leur obligation d'éliminer toutes les formes de discrimination, qu'elles soient directes ou indirectes.
- 2- **Afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes, les discriminations multiples et les obstacles doivent être pris en compte** : Les discriminations multiples et les préjugés, outre ceux concernant le sexe, fondés sur la race, la couleur, les origines ethniques et sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou le statut économique-social doivent être pris en compte pour traiter de l'égalité des femmes et des hommes.
- 3- **La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique** : Le droit à l'égalité des femmes et des hommes requiert que les autorités locales et régionales prennent toutes les mesures et adoptent toutes les stratégies appropriées pour promouvoir une représentation et une participation équilibrées des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la prise de décision.
- 4- **L'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes** : Les autorités locales et régionales doivent promouvoir l'élimination des stéréotypes et des obstacles sur lesquels se fondent les inégalités du statut et de la condition des femmes, et qui conduisent à l'évaluation inégale des rôles des femmes et des hommes en matière politique, économique, sociale et culturelle.
- 5- **Intégrer la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités locales et régionales est nécessaire pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes** : La dimension du genre doit être prise en compte dans l'élaboration des politiques, des méthodes et des instruments qui affectent la vie quotidienne de la population locale – par exemple au moyen des techniques de l'intégration du genre dans toutes les politiques et de la prise en considération du genre dans l'élaboration et l'analyse des budgets. A cette fin, l'expérience de la vie locale des femmes, y compris leurs conditions d'existence et de travail, doivent être analysées et prises en compte.
- 6- **Des plans d'action et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes** : Les exécutifs locaux et régionaux doivent élaborer des plans d'action et des programmes, avec les moyens et les ressources, tant financiers qu'humains, nécessaires à leur mise en œuvre.

Cette Charte a été signée par un millier de collectivités locales d'Europe. Il convient d'étendre son rayonnement afin d'intégrer l'égalité homme femme au sein des politiques locales.

Proposition 30 : Réaliser un état des lieux du déploiement de la Charte européenne pour l'égalité et lui donner de la visibilité

La Charte européenne pour l'égalité est l'affirmation d'une volonté politique de prendre en compte les enjeux de genre dans la vie locale. Elle a une valeur déclarative et nécessite la bonne volonté des élus afin d'être rendue effective. Datée du 12 Mai 2006, cette Charte n'est pas signée par l'ensemble des collectivités locales françaises. Il semble judicieux d'interpeller les dirigeants locaux et régionaux sur celle-ci.

A ce jour, 1060 collectivités locales européennes parmi les 27 Etats membres ont signé la Charte. Autour de celle-ci, la France rassemble 60 des 36 682 communes, 17 des 101 départements et 14 des 27 régions françaises.

Communes : 60 (France = 36 682 communes)

Aigueblanche,	Althen des Paluds,	Angoulême,
Arzacq-Arraziguet,	Aubignan,	Azay le Rideau,
Barsac,	Besançon,	Bogny sur Meuse,
Canteleu,	Cesson-Sévigné,	Champigny-sur-Marne,
Chateauneuf-du-Rhône,	Chevaigné,	Civrieux,
Clamart,	Colomiers,	Corps Nuds,
Duclair,	Dunkerque,	Echirolles,
Evry	Grégy sur Yerre,	Eybens,
Fleury les Aubrais,	Fontainebleau,	Fontenay-sous-Bois,
Hellemmes,	La Haye-Saint-Sylvestre,	La Rochelle,
Les Ulis,	Lille,	Lomme,
Montchanin,	Montreuil,	Morsang-sur-Orge,
Nantes,	Neuves	Maisons,
Nolay,	Paris,	Périgueux,
Puteaux,	Quimper,	Ramonville-Saint-Agne,
Ranville,	Reims,	Rennes,
Ris-Orangis,	Rouen,	Saint Jean de la Ruelle,
Sainte Florine,	Sceaux,	Schoelcher,
Strasbourg,	Suresnes,	Toulouse,
Valence,	Venon,	Vif,

Intercommunalité :

Communauté urbaine de Brest métropole océane,
 Communauté d'agglomération du Grand Dijon,
 Communauté d'agglomération Grenoble Alpes Métropole,
 Communauté d'agglomération de La Rochelle,
 Communauté d'agglomération Rouen-Elbeuf-Austreberthe,

Départements : 17 (France = 101 départements)

Bouches-du-Rhône	Charente	Côtes d'Armor
Essonne	Finistère	Gard
Gers	Isère	Loire Atlantique
Martinique	Puy-de-Dôme	Bas-Rhin
Saône et Loire	Seine Maritime	Val de Marne
Val d'Oise	Vaucluse	

Régions : 14 (France= 27 régions)

Auvergne	Bourgogne	Bretagne
Centre	Champagne-Ardenne	Ile-de-France
Languedoc-Roussillon	Limousin	Midi-Pyrénées
Nord-Pas de Calais	Haute-Normandie	Pays de la Loire
Picardie	Rhône-Alpes	

En termes de signature donc, la France se situe en quatrième position (après l'Italie, l'Espagne et le Portugal) avec un total de 94 signatures. L'Italie qui représente seulement 9% des communes du territoire européen compte 386 signataires. La France rassemble quant à elle 40% des communes de l'Europe. Or, seulement 60 communes sur les 36 682 ont signé la Charte. Le déséquilibre est manifeste et il convient d'en interpeller les dirigeants locaux.

L'intégration des enjeux de genre au sein des politiques locales suppose la signature des collectivités locales à la Charte. Leur adhésion les inviterait alors à établir des plans d'action et des programmes spécifiques afin de rendre plus effectif l'égalité homme femme au sein de la vie locale. Il convient donc de réfléchir aux moyens d'établir un état des lieux du déploiement de la Charte ainsi qu'aux moyens de mobiliser les collectivités locales sur ces enjeux.

L'état des lieux réalisé ici ne concerne que la signature de la Charte. Un véritable diagnostic consisterait à analyser à quelle étape du processus se situent les signataires :

- Etape 1 : Signature
- Etape 2 : Diagnostic
- Etape 3 : Plan d'Action
- Etape 4 : Déploiement des actions
- Etape 5 : Evaluation des impacts

Cette analyse est impérative à construire.

2. Soutenir le déploiement de la CEPE

Le déploiement de l'action territoriale en faveur de l'égalité homme femme peut être conforté par la création d'un organe de soutien. En ce sens, l'Union Européenne a créé l'Institut européen précédemment évoqué. La Belgique fait preuve d'initiative et institue dans sa loi du 12 Janvier 2007 un Groupe interdépartemental de coordination ainsi qu'un Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes.

L'Article 6 de la loi belge du 12 janvier 2007 institue une coordination interdépartementale. Il indique qu' « *aux fins d'assurer la mise en œuvre de la présente loi, il est institué, au niveau fédéral, un groupe interdépartemental de coordination composé de personnes désignées au sein de la cellule stratégique de chaque ministre et au sein de tous les services publics fédéraux, le ministère de la Défense et les services publics de programmation, ainsi que de représentants de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.* » Le "groupe interdépartemental de coordination" (GIC) est créé en exécution de l'article 8 de la loi du 12 janvier 2007 et d'un arrêté royal fixant la composition, les missions et les règles de fonctionnement d'un GIC ainsi que le niveau de qualifications minimales de ses membres. Ce groupe se **compose** de personnes issues des cellules stratégiques de l'ensemble

des ministres fédéraux, de fonctionnaires désignés au sein de chaque section et de représentants de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Les membres sont désignés par les ministres ou les fonctionnaires dirigeants compétents et tous bénéficient d'une **formation** à l'approche intégrée de la dimension de genre (gender mainstreaming) organisée par l'Institut.

Le GIC a pour **mission** de promouvoir la collaboration entre les départements fédéraux ; de diffuser les outils, instruments, méthodes utiles à la mise en œuvre de la loi ; diffuser les informations et les "bonnes pratiques" relatives à la mise en œuvre de la loi ; approuver un "plan fédéral genre" en début de législature ; de rédiger un rapport semestriel de suivi de la mise en œuvre du plan fédéral ; et d'approuver les rapports "intermédiaire" et de "fin de législature" prévus à l'article 5 de la loi. Ces rapports prévus ont pour objectif de présenter les progrès réalisés et les difficultés rencontrées, ainsi que de formuler les recommandations utiles à l'amélioration de la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007. Une fois rédigés, les rapports sont transmis par le groupe au (à la) Ministre de l'Égalité des chances ainsi qu'aux chambres fédérales.

L'arrêté royal relatif à l'établissement et au fonctionnement du "groupe interdépartemental de coordination" (GIC), prévoit également la mise en place d'une coordination au sein des départements fédéraux (SPF-SPP).

L'établissement et le fonctionnement d'un groupe interdépartemental de coordination apparaît comme un outil précieux à la mise en œuvre d'une politique de *gender mainstreaming* au sein des territoires.

De même, la loi du 12 Janvier 2007 institue en Belgique un Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes. Il s'agit là d'un organe d'avis fédéral. Le Conseil peut être **saisi** à la demande du ministre compétent en matière d'égalité des chances, de tout autre ministre fédéral, d'organisation, de groupement ou d'individus, ou encore de sa propre initiative. Ses **missions** consistent à établir un rapport, réaliser des recherches, proposer des mesures, formuler des avis et fournir des informations sur la politique d'égalité des chances.

Proposition 31 : évaluer la nécessité d'un organe de soutien au déploiement de la Charte Européenne pour l'Égalité

Les efforts européens et belges invitent à une réflexion sur l'établissement en France d'un organe de réflexion spécifique aux enjeux de genre.

III. Intégrer les enjeux de l'égalité, équité et équilibre femmes-hommes au cœur du processus politique

Il convient de réfléchir aux moyens d'intégrer les enjeux de l'égalité homme femme au cœur du processus fonctionnel et politique. Pour ce faire, plusieurs pistes sont envisageables. D'une part, par l'engagement des hauts responsables politiques, à travers les grandes stratégies de développement durable (ou de nouvelles législations). D'autre part, via la modernisation de l'analyse financière - *gender budgeting* - et législative : instauration d'un office parlementaire d'évaluation par exemple, pour améliorer les études d'impact. Enfin, par

la possibilité de notation des politiques publiques à l'aune de la prise en compte de l'égalité homme femme via la création d'indicateur du genre.

1. Engager les hauts responsables politiques, via la stratégie ou la loi

Proposition 32 : Insérer l'équilibre femmes-hommes dans l'ensemble des politiques de développement durable déployées

La transformation la plus efficace est celle qui réussit à s'intégrer dans les transformations déjà en œuvre. Le développement durable est une de ces transformations à l'œuvre. Les relations femmes-hommes sont un enjeu qui se prête parfaitement à l'intégration dans les stratégies de développement durable, dans son volet social.

Il est donc proposé de s'assurer que les stratégies de développement durable nationales et locales ainsi que leurs déclinaisons intègrent bien cet enjeu des relations femmes-hommes.

A titre d'exemple, il pourrait être vérifié que les « Agenda 21 », c'est à dire les chartes et plans d'action de développement durable des institutions et collectivités, prennent bien en compte l'enjeu des relations femmes-hommes.

A titre de second exemple, la « Stratégie Nationale de Développement Durable³⁴ 2010 2013 » (SNDD) comporte 9 défis et indicateurs phares et 35 indicateurs complémentaires. L'enjeu de l'égalité femmes-hommes est inscrit dans le défi 3 avec pour indicateur (3.1.1) la participation des femmes aux instances de gouvernance, puis en tant qu'indicateur complémentaire (8.2.4.) via les inégalités salariales entre les hommes et les femmes. On pourrait formuler le vœu que la version suivante de la SNDD soit plus globale dans la prise en compte des relations femmes-hommes, notamment en examinant la sphère politique et la sphère éducative.

De manière générale, l'ensemble des documents stratégiques de développement durables doivent être passés en revue et incorporer les enjeux de l'égalité, l'équité et l'équilibre femmes-hommes.

Proposition 32 bis : Encadrer par une nouvelle loi l'engagement des hauts responsables politiques

Comme mentionné ci-dessus, s'il est effectivement plus efficace de s'insérer dans des véhicules existants, en cas d'avancées peu tangibles, il existe également une possibilité de nouvelle législation, comme cela été fait en Belgique par exemple.

En effet, la Belgique offre un exemple innovant de mise en place d'une politique de *gender mainstreaming* avec sa loi précédemment évoquée du 12 Janvier 2007. Cette loi a pour objectif de renforcer l'égalité des femmes et des hommes en intégrant la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques. Le mérite de cette loi est de faire du *gender mainstreaming* non plus un engagement informel mais bien une obligation légale et donc contraignante. En ce sens, la France pourrait gagner à adopter une loi permettant l'établissement d'une prise en compte impérative et transversale des enjeux de l'égalité homme femme.

³⁴ http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/SNDD_index.pdf

Ainsi, si l'incorporation des enjeux d'égalité, d'équité et d'équilibre femmes-hommes dans les stratégies de développement durable n'était pas effective, il pourrait être envisagé de mettre en rapport les outils juridiques et l'objectif d'égalité homme femme afin que la mise en place d'un système législatif contraignant puisse œuvrer à l'intégration de la dimension du genre au sein du processus politique.

La visibilité institutionnelle dans les enjeux de genre se traduit notamment par un nécessaire engagement au plus haut niveau politique et administratif. Cet engagement est fondamental, gage d'une mise en œuvre efficace du *gender mainstreaming*.

Le gouvernement tout d'abord apparaît comme le premier responsable de la mise en œuvre d'une stratégie de *gender mainstreaming* efficace. A la fois organe d'impulsion et d'application de la loi, son engagement est fondamental. Ainsi la **loi belge du 12 Janvier 2007** fixe le cadre de l'engagement des hauts responsables politiques en matière de genre : le **gouvernement** est chargé d'intégrer la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, mesures, ou actions qu'il prend et de définir les objectifs stratégiques qu'il entend réaliser au cours de la législature pour renforcer l'égalité des femmes et des hommes.

Chaque **ministre** ensuite est appelé à intégrer la dimension de genre dans toutes les politiques, mesures et actions relevant de ses compétences et de présenter annuellement, dans sa **note** de politique générale, les actions, mesures ou projets qui concourent à la réalisation des objectifs stratégiques du gouvernement.

Enfin, sur la base du contenu des notes de politiques générale de leur ministre de tutelle, les **hauts responsables administratifs fédéraux** doivent faire en sorte que la dimension de genre soit effectivement intégrée dans les **instruments de planification stratégique** (plans de management, contrats d'administration,...). Les objectifs stratégiques et opérationnels définis dans les instruments de planification stratégique devront donc explicitement tenir compte : de l'objectif général contenu dans la loi qui prévoit l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques, mesures et actions prises ; des objectifs plus spécifiquement liés aux objectifs d'égalité, d'équité et d'équilibre femmes-hommes, contenus dans la déclaration gouvernementale et les notes de politique générale.

Ainsi la loi du 12 Janvier 2007 intègre le *gender mainstreaming* aux documents stratégiques (plan de management, contrats d'administration,...), en tant qu'objectif stratégique horizontal lequel devra ensuite être traduit en objectifs opérationnels et en points d'action concrets.

Il en ressort que l'engagement des hauts responsables politiques est fondamental pour une mise en œuvre efficace du principe de *gender mainstreaming*, et nous invitons le législateur français à se saisir de la problématique du genre.

2. Renforcement de l'analyse législative et financière – étude d'impact et gender budgeting

La loi constitutionnelle du 23 Juillet 2008 et la loi belge du 12 Janvier 2007 proposent deux mécanismes précieux pour intégrer la dimension du genre au cœur du processus décisionnel. L'étude d'impact et le *gender budgeting* peuvent être ici transposés en droit français, et donnent lieu à des réflexions plus globales.

Proposition 33 : Renforcer la puissance d'analyse d'impact du Parlement

Dans des sociétés complexes, les autorités publiques éprouvent souvent des difficultés pour cerner les **problèmes** auxquels elles sont confrontées, pour trouver les **solutions** les plus appropriées à ces problèmes et pour évaluer l'**impact** réel des politiques mises en œuvre. L'étude d'impact permet d'y remédier. Rappelons que de telles études d'impact sont recommandées par l'OCDE dès le début des années 90 et furent consacrées par le droit communautaire. En France, malgré la tentative infructueuse de la circulaire de 1995, il faut attendre la loi constitutionnelle du 23 Juillet 2008 et la loi organique qui l'accompagne pour obtenir une assise constitutionnelle à de telles études.

En effet, **l'article 8 de la loi organique du 15 avril 2009 qui vient compléter l'article 39 de la Constitution, issu de la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008**, oblige le Gouvernement, sous le contrôle du Conseil constitutionnel, à accompagner tout projet de loi (sauf exceptions prévues), d'une étude d'impact expliquant notamment pourquoi l'introduction d'une nouvelle législation est nécessaire et ce que l'on peut en attendre. L'étude d'impact influence la rédaction du projet et permet aux députés de voter les lois en pleine connaissance de cause.

Cette étude d'impact réalisée par le gouvernement définit les objectifs poursuivis, expose les motifs du recours à une nouvelle législation, l'état actuel du droit dans le domaine visé, l'articulation du projet avec le droit européen, l'évaluation des conséquences économiques, financières, sociales et environnementales des dispositions du projet et les modalités d'application envisagées ainsi que leurs conséquences.

La réalisation d'une étude d'impact, transposée à la problématique du genre, permettrait d'évaluer l'impact des conséquences de la loi en préparation, de mieux analyser la situation et de définir la mesure proposée par les pouvoirs publics. A titre d'illustration, **l'article 3 de la loi belge du 12 Janvier 2007** crée de telles études sous l'appellation de **test gender**.

L'article 3 de la loi belge du 12 Janvier 2007 prévoit que "*pour chaque projet d'acte législatif ou réglementaire, il (le ministre) établit un rapport d'évaluation de l'impact du projet sur la situation respective des femmes et des hommes*"

Concrètement, le "*test gender*" est un formulaire qui doit être joint à tous les projets d'actes législatifs et réglementaires soumis au Conseil des ministres. Il doit être rempli par le responsable politique ou administratif du dossier. Pour être utile et correctement réalisé, ce test doit être pris en compte dès les premières étapes de la réflexion qui mène à la définition d'un acte législatif ou réglementaire.

A l'image de la Belgique et dans la continuité des objectifs de l'article 39 de la Constitution telle qu'issue de la réforme constitutionnelle, une loi française pourrait être adaptée afin de veiller à l'intégration de la dimension du genre dans les politiques publiques.

Toutefois, une question plus globale se pose ici, celle de la capacité du parlement à conduire des analyses précises afin de légiférer de manière éclairée. De la bouche d'un sénateur de la commission des finances, « les analyses viennent souvent de Bercy et nous

sommes mal équipés pour produire des contre-analyses ». Comme le soulignait le « Rapport³⁵ d'information fait au nom du comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques sur les critères de contrôle des études d'impact accompagnant les projets de loi », les parlementaires sont aujourd'hui encore démunis face aux analyses nécessaires pour conduire une étude d'impact de qualité dans le processus législatif.

Ainsi, la prise en compte des conséquences respectives femmes-hommes lors de l'étude d'impact, mais aussi de manière plus générale celle du bien-être citoyen, requiert que le Parlement soit doté d'outils d'analyse. Un député de la commission du développement durable confiait à la Fabrique Spinoza que les parlementaires devraient avoir accès à de moyens d'analyse supplémentaires pour bien réaliser son travail. Pour exemple, le Parlement américain est accompagné par le Congressional Research Service (<http://www.loc.gov/crsinfo/>) pour l'aider dans son travail de législation. Ses missions sont de fournir des analyse juridiques et de politiques publiques au parlement.

La Fabrique Spinoza propose donc :

- que l'égalité, l'équité et l'équilibre femmes-hommes soient parmi les critères d'évaluation des législations lors des études d'impact
- que le Parlement bénéficie d'un accompagnement analytique pour ces études d'impact

Cet accompagnement pourrait prendre la forme ou bien d'un organe spécifique dédié à ce rôle, *un office parlementaire d'évaluation*, ou bien d'une enveloppe permettant de recourir à des organes extérieurs d'analyse.

Proposition 34 : Instaurer une budgétisation prenant en compte les enjeux femmes-hommes : le gender budgeting

Le *gender budgeting* est une analyse **sous l'angle du genre** de toutes les formes de dépenses et de recettes publiques et l'inventaire de leurs conséquences directes et indirectes sur la situation respective des femmes et des hommes.

Le Conseil de l'Europe le définit comme "*une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. Cela implique une évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire, ainsi qu'une restructuration des revenus et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.*"

La **loi belge du 12 janvier 2007** prévoit que la dimension de genre soit intégrée dans les **préparations budgétaires** et impose spécifiquement l'obligation d'établir pour chaque projet de budget général des dépenses une **note de genre** qui présente les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes. Cette obligation est valable pour tous les départements, services de l'Etat à gestion séparée, entreprises d'Etat et organismes d'intérêt public. Une circulaire spécifique relative à l'élaboration du budget réglemente le détail des objectifs du *gender budgeting* et de la procédure à suivre.

La France pourrait se doter d'une telle législation afin d'intégrer la dimension du genre dans l'ensemble du processus politique.

³⁵ http://www.assemblee-nationale.fr/13/dossiers/etudes_impact_elaboration_loi.asp

3. Notation des politiques publiques à l'aune de l'égalité, l'équité, l'équilibre femmes-hommes

Proposition 35 : Instauration des indicateurs de genre

Dans la continuité de l'objectif poursuivi par les études d'impact, l'instauration de statistique peut s'avérer un outil précieux d'information et d'évaluation. La Belgique dans sa **loi du 12 Janvier 2007** crée des indicateurs de genre permettant de mesurer le processus d'intégration de la dimension de genre et la réalisation des objectifs stratégiques définies.

L'article 4 prévoit que tous les organismes fédéraux "*veillent à ce que toutes les statistiques qu'ils produisent, collectent, et commandent dans leur domaine d'action soient ventilées par sexe et que des indicateurs de genre soient établis si c'est pertinent*". L'article 3 de la loi prévoit que chaque ministre : "*approuve les indicateurs de genre pertinents permettant de mesurer le processus d'intégration de la dimension de genre et la réalisation des objectifs stratégiques.*"

Un "indicateur de genre" est donc une donnée (en général un indice chiffré) qui permet de mesurer une réalité sociale caractérisée par une (ou plusieurs) différence mesurable entre la situation respective des femmes et des hommes. De manière plus générale, les indicateurs sont généralement utilisés pour **analyser une situation** avant de définir une politique, **établir un objectif** lors de la définition d'une politique et **évaluer l'impact**, les résultats de la mise en œuvre d'une politique.

A l'image de la Belgique, il convient de réfléchir sur l'opportunité de créer des indicateurs de genre.

Statistiques et indicateurs de genre en Belgique :

Des statistiques ventilées par sexe : Les données statistiques produites par les administrations sont des données chiffrées rendues utilisables pour celles et ceux qui sont concernés par l'établissement, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques. Pour pouvoir se faire une idée claire de la situation respective des femmes et des hommes dans un domaine politique particulier, il faut d'abord et avant tout ventiler les données statistiques par sexe, c'est-à-dire simplement séparer les données relatives aux hommes et aux femmes. Disposer de statistiques ventilées par sexe est la **première étape indispensable** à l'identification d'éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes.

Des statistiques ventilées par sexe aux "statistiques de genre" : La ventilation des statistiques selon le sexe est une opération nécessaire, mais insuffisante pour se faire une idée de la situation respective des femmes et des hommes dans un domaine spécifique. Les "statistiques de genre" sont des données ventilées par sexe qui ont fait l'objet d'un **traitement** permettant de rendre visibles et identifiables les différences qui existent entre hommes et femmes dans un domaine particulier.

Des statistiques aux "indicateurs de genre" : Les données statistiques sont généralement nombreuses et donc parfois difficiles à utiliser. Les indicateurs présentent une **série d'avantages** par rapport aux données statistiques. Le premier avantage des indicateurs est qu'ils permettent de *réduire* des données statistiques en un seul chiffre, une seule donnée. Le second avantage des indicateurs est qu'ils permettent de *mesurer* et donc de *comparer* des situations à des moments ou à des endroits différents. Le troisième avantage des indicateurs est de faciliter la *lisibilité* et donc la communicabilité d'une situation, les indicateurs étant plus aisément compréhensibles que les séries statistiques chiffrées.

Les indicateurs de processus et les indicateurs de contenu : La loi du 12 janvier 2007 prévoit deux types d'indicateurs : des indicateurs permettant de mesurer le processus d'intégration de la dimension de genre (indicateurs de processus) et des indicateurs permettant de mesurer la réalisation des objectifs fixés (indicateurs de contenu).

Les **indicateurs de processus** concernent en général les mesures et actions concrètes (engagement de personnel, engagement budgétaire, adoption d'un arrêté royal, établissement de données statistiques ventilées par sexe au sein d'un département, nombre de "test gender" réalisés, mise en ligne d'un site web,...) nécessaires à la mise en œuvre d'une politique.

Les **indicateurs de contenu** servent à analyser les situations et à évaluer les résultats, l'impact des politiques mises en œuvre.

"Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre" : En 2006, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a édité une brochure relative aux statistiques et aux indicateurs de genre, destinée à être périodiquement actualisée. Ce document aborde de très nombreux domaines : la population, la migration, le travail rémunéré, l'esprit d'entreprise, les revenus, la pauvreté, la formation, la prise de décision, la santé, la conciliation vie privée - vie professionnelle, la violence et la criminalité, la recherche et le développement, le monde académique, l'accès à l'internet, etc. Il s'agit d'un outil simple, clair et accessible. Les différences relevées sont souvent la conséquence d'un traitement inégal et de conceptions stéréotypées.

Proposition 36 : Moderniser les indicateurs de développement, complémentaires au PIB

Proposition 36.a : faire figurer l'inégalité femmes-hommes dans les indices de développement (sexospécifiques)

Une modernisation des indicateurs de développement permettrait une meilleure visibilité, d'une part en intégrant les questions d'inégalités femmes-hommes et d'autre part en valorisant le travail non rémunéré encore majoritairement féminin (qui inclut entre autres le travail domestique et le bénévolat) au sein du PIB. Aujourd'hui, sur les dix principaux indicateurs alternatifs au PIB, un seul, l'ISDH (voir encadré), va dans cette direction.

L'ISDH

L'ISDH est l'Indice Sexo-spécifique de Développement Humain. Développé par les Nations Unies, il résulte (étape 1) du calcul de l'Indice de Développement Humain (IDH) sur la base du niveau de vie, du savoir et de la santé - respectivement pour les hommes et les femmes -

puis (étape 2) de leur moyenne harmonique. Ainsi, l'ISDH corrige à la baisse l'IDH en cas de forte inégalité de ses valeurs femmes-hommes.

Proposition 36.b : Valoriser le travail non rémunéré dans les indices de développement

Cela permettrait de valoriser ainsi le travail domestique, le bénévolat et les aides à la personne notamment dans le cadre familial.

Cette mesure demande cependant à être sous-pesée avec prudence car la valorisation des tâches domestiques pourrait avoir pour effet pervers d'y ancrer plus les femmes, c'est à dire d'opérer une transformation des perceptions mais pas des déséquilibres objectifs domestiques.

IV. Consolider les institutions existantes

1. Renforcer l'ex-HALDE

a) Contexte

En matière de lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité et de l'équité, le paysage juridique a été récemment bouleversé : Le **Défenseur des droits** est né. Institution fondée sur l'article 71-1 de la Constitution tel qu'introduit par la loi constitutionnelle du 23 Juillet 2008 complétée par la loi organique du 29 Mars 2011, il a pour mission : de défendre les droits et libertés individuels dans le cadre des relations avec l'administration ; défendre et promouvoir l'intérêt supérieur et les droits de l'enfant ; lutter contre les discriminations prohibées par la loi et promouvoir l'égalité ; veiller au respect de la déontologie par les personnes exerçant des activités de sécurité. Cette pluralité de mission équivaut à la suppression des autorités administratives indépendantes telles que la **Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité** supprimée par la loi du 15 mars 2011. Née d'une Loi du 30 Décembre 2004, instituée en mars 2005, la Halde avait marqué un tournant dans la lutte contre les discriminations en offrant un canal unique de réception des plaintes. Compétente pour « toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie », l'institution a connu un nombre croissant de sollicitations et d'actions.

Les apports de la Halde sont nombreux. Ses travaux ont permis de dresser un **état des lieux** et d'aider à la **prise de conscience** des discriminations et préjugés qui demeurent en dépit du discours égalitaire officiel. Son importante **médiatisation** et son budget communication ont permis une **visibilité** de l'institution et un fort impact sur le citoyen. La Haute autorité est alors facilement **accessible** à tous. Elle a contribué à faire émerger un **droit de la non-discrimination**, avec ses concepts spécifiques, qui sont de plus en plus souvent repris par les juridictions. Elle a ainsi aidé à bâtir une jurisprudence, rendant effectif un droit jusqu'alors méconnu tout en élaborant avec l'ensemble des acteurs publics et privés des mesures de prévention comme autant de garde-fous contre les préjugés et les stéréotypes. La **légitimité** de la Halde est manifeste. Son succès est **quantitatif** de par l'augmentation constante des réclamations, **qualitatif** de par sa présence et son expérience, mais également **moral** du fait de l'impact de ses 6 rapports rendus publics et ses avis indépendants et critiques. On se souvient par exemple de son opposition au gouvernement concernant la pratique de tests ADN qui devaient être instaurés pour le regroupement familial des étrangers ; des avis sur la diversité dans la fonction publique ou la télévision publique

démontrant la reproduction des élites et la nécessaire ouverture de la société ; ceux sur les discriminations au sein de grandes entreprises égratignant leur image de marque ; ou encore la légalisation de la pratique du testing... Les exemples sont si affluents qu'un *Abécédaire des discriminations. Six ans de délibérations de la Halde* a été publié en Juin 2011 à la Documentation française afin de présenter les principales délibérations de l'institution depuis 2005 comme un hommage aux travaux de la Haute autorité.

b) Plus-value de la Halde comparée au Défenseur des Droits

Alors que les travaux sur la loi organique instituant le Défenseur des droits se poursuivent, le Comité consultatif de la Halde ouvre en ligne une pétition en faveur de cette Haute autorité. Cet **appel du Comité Consultatif de la Halde** milite pour que cette institution puisse rester une Autorité Administrative Indépendante et autonome. A ce jour, cette pétition est signée par plus de 4400 personnes et continue de récolter des signatures même après la disparition de cette institution ce qui atteste bien de l'attachement des citoyens à celle-ci. Les membres du Comité consultatif de la Halde, y qualifient le projet d'institution du Défenseur des droits d'« *alarmant* » et de « *projet sans réelle justification* » dénonçant le risque d'un infléchissement net de la politique de la lutte contre les discriminations. Le Défenseur des droits ne pourra pas poursuivre le travail de la Halde et ce en dépit des objectifs annoncés par Dominique Baudis de sauvegarder les acquis et valoriser le potentiel et l'expérience des institutions regroupées et de tirer le meilleur parti des pouvoirs dévolus. En ce sens également, des instances telles que la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance ou le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale de l'ONU, ont dans leurs rapports respectifs souligné la nécessaire spécialisation de la lutte contre la discrimination et ont recommandé aux autorités françaises de continuer de soutenir la Halde.

- Spécialisation- visibilité- simplicité d'accès

Ce qui a d'abord fait la Halde, c'est sa **spécialité**, la lutte contre les discriminations et pour l'égalité. Elle a su se nourrir de l'**expérience** acquise par les organisations syndicales et les associations en charge de telles ou telles discriminations spécifiques tout en permettant à ces acteurs de la société civile de renforcer leur propre action. Cette vaste mission est intimement liée aux questions de **visibilité**, **d'accès** aux droits et à la justice notamment, pour des catégories de personnes souvent démunies et peu promptes à saisir le juge. La Halde assiste les victimes de discriminations et peut faire des observations devant les tribunaux, comme l'a précisé la Cour de cassation. **Absorber** les missions de la Halde au sein d'un Défenseur des droits par ailleurs chargé d'autres missions représente une surcharge de travail et une perte évidente de visibilité et d'accessibilité, soit un déclin de son potentiel et des acquis indéniables de la Halde.

- Indépendance-collégialité-lien avec la société civile

L'organisation de la nouvelle institution de Défenseur des droits remplace la collégialité de la HALDE par la **décision du seul Défenseur des droits** pour décider de manière arbitraire de traiter ou non une pratique de discriminatoire et des droits à protéger. En effet, si un collège est institué, il n'est que consultatif et le Comité consultatif de la Halde est quant à lui **supprimé**. Or, cette composante de l'institution est importante en ce qu'elle donne à entendre **la voix de la société civile**. De même, alors que la Halde devait se charger de toutes les réclamations, le Défenseur des droits devra décider, seul, de **prioriser** tel ou tel sujet. A la

collégialité, gage d'indépendance et de réflexion, est donc substituée la personne du Défenseur des droits.

- Maintien des pouvoirs mais sans renforcement et dilution des missions

Après un débat vigoureux, le mode de **saisine** du Défenseur des droits est resté similaire à celui de la Halde, à la différence près qu'il est maintenant partagé entre diverses fonctions. De même si le **champ d'intervention** reste théoriquement le même au regard de la mission de lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité, dans les faits, il est nécessairement réduit du fait de la **multiplicité des fonctions** du Défenseur des droits. Dans le même sens, le **rapport annuel** est désormais partagé avec les autres compétences du Défenseur des droits, il est « général » et « thématique » et seule la mission dévolue aux droits de l'enfant dispose d'un rapport spécifique même si le Défenseur des droits peut effectuer « un autre rapport » s'il l'estime nécessaire. En outre, alors que le rapport de la Halde devait énumérer « les faits portés à [la] connaissance [de l'institution] », rien n'est mentionné quant à ce contenu dans le rapport du Défenseur des droits. De fait, ce rapport sera nécessairement moins fourni que ceux de la Halde.

Par ailleurs, la création d'un Défenseur des droits n'a pas été l'occasion de renforcer les **pouvoirs** de la Hale. Les pouvoirs dévolus au sein de la mission de lutte contre la discrimination et promotion de l'égalité sont équivalents à ceux de la Halde. Cela signifie donc que le Défenseur des droits ne dispose toujours pas d'un réel pouvoir, ni de sanction, ni d'action en justice.

c) Préconisations

Proposition 37 : Rétablir le Comité consultatif de l'ex Halde : redonner une voix à la société civile en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité.

Le Comité consultatif de la Halde est un organe composé de 18 membres choisis parmi des personnalités reconnues pour leur implication dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Lorsque la Halde s'est vue supprimée ou absorbée dans le Défenseur des droits par la loi du 15 Mars 2011, aucune instance similaire n'a été instituée au sein de cette nouvelle Autorité. En effet, la Loi organique du 29 Mars 2011, venant compléter l'article 71-1 de la Constitution modifiée par la loi constitutionnelle du 23 Juillet 2008, se contente d'instituer un collège qui assiste le Défenseur des droits, alimentant le débat soulevé par les problématiques de luttes contre la discrimination et de promotion de l'égalité. Cela dit, la composition même de ce collège limite l'accès à un débat réel puisque la société civile est désormais absente de l'organisation de cette nouvelle institution. Alors que le Comité consultatif assurait une ouverture sur la société civile, le collège du Défenseur des droits l'exclut totalement. Cela est d'autant plus regrettable qu'il ressort de l'expérience de la HALDE un fort attachement de la société civile ainsi qu'un impact considérable auprès des entreprises. Aussi bien, rétablir un comité consultatif serait l'occasion de revivifier le débat en y intégrant la société civile afin, toujours, de veiller à une meilleure lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité.

Proposition 38 : Doter l'ex-Halde d'un pouvoir suspensif pour éviter la prescription des dossiers : aller vers un effet suspensif de la saisine du Défenseur des droits en matière de lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité ?

La loi du 30 Décembre 2004 instituant la Halde tout comme la loi organique du 29 Mars 2011 instituant le Défenseur des droits prévoient que « *la saisine [de ces institutions] n'interrompt ni ne suspend les délais relatifs à la prescription des actions en matière civile et pénale et aux recours administratifs et contentieux* ». Sans effet suspensifs, ni interruptifs, les délais de prescriptions courent toujours. Or, en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité, les moyens à disposition, proportionnellement à la charge de travail, s'avèrent impuissants à résorber le conflit avant l'extinction du délai de prescription. Rappelons par exemple que le délai de prescription pour déclencher l'action publique est de 3 ans pour les délits à compter du lendemain du jour de la commission de l'infraction. De même, la loi du 17 Juin 2008 qui modifie le droit de la prescription fait passer certains délais de 30 ans à 5 ans et notamment toutes actions personnelles et mobilières. Ces délais sont brefs et il convient de doter l'institution nouvelle de moyens suffisants pour pallier une extinction de la prescription de l'action. Des pistes seraient d'augmenter le budget de l'institution notamment pour le personnel, de reconnaître un effet suspensif sinon extinctif à la saisine de l'institution ou encore doter l'institution des prérogatives nécessaires à la mise en mouvement de l'action.

(Remarque : *l'effet interruptif* est principalement causé par un acte de poursuite ou d'instruction et a pour effet d'effacer le temps écoulé avant la survenance de cet acte et de faire repartir un nouveau délai au lendemain. *L'effet suspensif* est quant à lui causé par un obstacle de droit ou de fait à caractère insurmontable et a pour effet de suspendre momentanément la durée de la prescription).

Proposition 39 : Etendre ses prérogatives juridiques afin de permettre l'action en justice : vers une reconnaissance de la personnalité juridique au Défenseur des droits ?

A ce jour, le Défenseur des droits n'a pas la possibilité d'agir en justice. Cela ne signifie pas qu'il est absent du paysage judiciaire, mais qu'il ne détient qu'un **rôle** de médiateur. En ce sens, l'institution peut saisir le Procureur de la République qui décide de l'opportunité de poursuivre, alerter le détenteur du pouvoir disciplinaire de l'entreprise, ou adresser des recommandations à l'Administration. Il peut également proposer une transaction, c'est-à-dire des négociations de pénalité entre la victime et l'auteur d'une infraction ou présenter ces observations devant les juridictions civiles, pénales ou administratives. Cela dit, le Défenseur des droits, pas plus que la Halde avant lui, n'ont un réel pouvoir de sanction ou la capacité de déclencher une action en justice.

En effet, une AAI (comme le défenseur des droits) est une autorité administrative indépendante et non une quelconque personne morale. Cela signifie qu'elle n'a pas de personnalité juridique, **obstacle** majeur à son hypothétique action en justice. Le Défenseur des droits est inexistant sur la scène juridique, il n'a pas l'aptitude à être sujet de droits et d'obligations et à les exercer. Il n'a pas de patrimoine, ne peut conclure de contrat, ni agir en justice. Considéré comme partie intégrante de l'Etat, il agit au nom et pour le compte de celui-ci. Le régime complexe des AAI en fait une catégorie *sui generis*. Une **possibilité** serait de tendre vers une solution pragmatique d'attribution des prérogatives d'une personne juridique sans passer par l'attribution de la personnalité morale. On contourne ainsi les difficultés juridiques, en s'en remettant alors à la souveraineté du législateur. D'ailleurs, la loi du 1^{er} Aout 2003 créant l'AMF, Autorité des Marchés Financiers, la qualifie d'« autorité publique

administrative » et la dote d'une personnalité juridique et de droits processuels tels que la constitution de partie civile. Si cela reste exceptionnel en France, les homologues étrangers ont quant à eux souvent la personnalité juridique.

Au regard du travail effectué par la Halde et continué par le Défenseur des droits et des liens entretenus entre ces institutions et le monde judiciaire, permettre une action en justice du Défenseur des droits serait une avancée en faveur de la lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité et, de manière générale, du respect des droits des individus.

PARTIE 4.
PLAIDOYER : MOBILISER POUR UNE SOCIÉTÉ ÉGALITAIRE, ÉQUITABLE ET ÉQUILIBRÉE

I. Faire prendre conscience des inégalités, iniquités et déséquilibres

1. Une sensibilisation aux inégalités, iniquités et déséquilibres insuffisante

Les hommes jugent les inégalités, iniquités et déséquilibres entre les sexes importantes, mais moins que les femmes et avec une moins grande sévérité.

Un obstacle majeur à la lutte contre les inégalités, iniquités et déséquilibres réside dans l'insuffisante prise de conscience de ceux-ci par les individus eux-mêmes. Certes, ainsi que le révèle l'Eurobaromètre 2009 consacré à l'égalité entre femmes et hommes dans l'Union européenne, les Français semblent être plutôt en avance sur leurs voisins : en effet, alors que seulement 62% des Européens estiment les inégalités entre les sexes importantes, ce sont 77% des Français qui jugent les inégalités femmes-hommes importantes³⁶. Toutefois, une étude plus approfondie met en évidence une nette différence de perception entre les femmes et les hommes. Ces derniers ont tendance à minimiser l'importance des inégalités entre les sexes : parmi plus de 800 cadres en entreprises interrogés par la TNS Sofres en 2011, 45% des hommes considéraient qu'il y avait des inégalités en faveur des hommes, contre 79% des femmes, et 39% d'entre eux estimaient que de telles inégalités étaient tout simplement inexistantes³⁷. Le sociologue Maxime Parodi³⁸ parvient à des conclusions similaires : les hommes jugent les inégalités entre les sexes importantes, mais moins que les femmes et avec une moins grande sévérité. Ils semblent être également plus optimistes que les femmes : dans une enquête de l'Ifop auprès de salariés, 29% des hommes pensaient que les inégalités femmes-hommes avaient diminué contre seulement 18% des femmes³⁹. De manière similaire, une étude dessinée par la Fabrique Spinoza et le Laboratoire de l'Égalité intitulée « Femmes-hommes : bien-être au travail »⁴⁰ indiquait que 34% des hommes pensait que l'égalité femmes-hommes progressait en entreprise, contre 20% des femmes. On pourrait donc parler ou bien de manque de sensibilisation à la situation ou bien de manque de sensibilisation à l'évolution : les hommes ont tendance à penser ou bien qu'il y a égalité ou bien que l'égalité progresse.

³⁶ Special EUROBAROMETER 326 « Gender equality in the EU in 2009 »

³⁷ TNS Sofres pour GDF-Suez, « Le bien-être des femmes cadres en entreprise » 13 Octobre 2011

³⁸ Maxime Parodi, « Les inégalités entre les hommes et les femmes au prisme de l'opinion » *Revue de l'OFCE*, 2010/3 - n° 114 pages 135 à 166

³⁹ Ifop pour Sud-Ouest Dimanche, « La perception de l'évolution des inégalités salariales entre hommes et femmes » Mars 2008

⁴⁰ Enquête menée par Médiaprim en février 2012

Ces données indiquent qu'une part importante de la population masculine n'a pas conscience, ou du moins faiblement, des enjeux d'inégalité, iniquités et déséquilibres femmes-hommes. Beaucoup d'hommes ont tendance à négliger non seulement les inégalités, iniquités et déséquilibres objectifs, mais également le sentiment d'injustice éprouvé par les femmes elles-mêmes. Parodi remarque que cette tendance se retrouve surtout chez des hommes, ayant un diplôme d'enseignement professionnel et politiquement plutôt à droite.

2. Une acceptation franche des inégalités, iniquités et déséquilibres chez certaines femmes

Déroger à l'ordre sexué comporte de grands risques

Si elles ne forment qu'une minorité, on est frappé par l'attitude de ces femmes qui ne conçoivent pas l'existence d'inégalités entre les sexes, voire qui considèrent celles-ci comme légitimes. Une telle attitude se rapproche de ce que la sociologue Réjane Sénac-Slawinski⁴¹ appelle la conception de « *l'harmonie naturelle* », selon laquelle l'ordre social serait pré-déterminé : les individus se voient attribués des fonctions au sein de celui-ci selon leur sexe. Pour les tenants de cette vision du monde, **déroger à l'ordre sexué comporte de grands risques**, potentiellement dévastateurs pour la structure sociale. Selon Parodi, les personnes, hommes ou femmes, affichant une tendance à l'acceptation des inégalités de genre, considérant que les individus de sexes différents sont plus complémentaires qu'égaux, se retrouvent particulièrement parmi les femmes au foyer, les retraités, les personnes ayant peu de diplômes et les pratiquants religieux.

3. Les stéréotypes comme freins à la prise de conscience

Un tiers des hommes pensent que les femmes sont moins capables d'abstraction que les hommes.

La confusion entre différences naturelles et inégalités ou iniquités ou déséquilibres sociaux entre les femmes et les hommes paraît profondément enracinée dans nos pratiques et nos mentalités. Dans une enquête pour le Laboratoire de l'égalité, l'institut Mediaprism signale ainsi qu'au moins encore un tiers des Français pensent que les garçons sont naturellement meilleurs en maths et sciences et les filles meilleurs en lettres ; un tiers des hommes pensent que les femmes sont moins capables d'abstraction que les hommes⁴².

4. Le sexisme ordinaire, une légitimation des inégalités, iniquités ou déséquilibres.

Les individus manifestent dans leurs propos ou leurs attitudes des signes de dévalorisation des femmes, toutefois de manière souvent inconsciente

⁴¹ Réjane Sénac-Slawinski, *L'ordre sexué. La perception des inégalités femmes-hommes*. – Paris, PUF, 2007. 364 p.

⁴² Mediaprism pour le Laboratoire de l'égalité, *Rapport d'enquête : « les stéréotypes hommes/femmes »* Novembre 2011

Un trait saillant de la perception mitigée des inégalités, iniquités ou déséquilibres femmes-hommes consiste sans doute dans la banalisation des représentations à caractère misogyne qui circulent dans la société, sans que personne n'y fasse attention, ce que Brigitte Grésy appelle le **sexisme ordinaire**, c'est-à-dire « *des stéréotypes et des représentations collectives qui se traduisent par des mots, des gestes, des comportements ou des actes qui excluent, marginalisent ou infériorisent les femmes* »⁴³. Au quotidien, les individus manifestent dans leurs propos ou leurs attitudes des signes de dévalorisation des femmes, toutefois de manière souvent inconsciente, car ils ont assimilé ces représentations et ces habitudes tout au long de leurs vies. L'humour mal placé et les lourdeurs dont certains hommes font preuve aux frais des femmes constituent des manifestations d'une certaine misogynie de notre société. La récente contestation des blagues sexistes à l'Assemblée nationale lancée par plusieurs députées, et les réactions houleuses de certains membres masculins de la représentation nationale, a mis en exergue l'étendue du sexisme ordinaire, largement diffusé dans la société, jusque dans les rangs de nos élites. A titre d'illustration, d'après une étude sur les stéréotypes réalisée par le Laboratoire de l'Égalité avec Mediaprism, 84% des répondants pensent véhiculer des stéréotypes sexistes malgré eux mais 98% pensent que les autres le font plus qu'eux⁴⁴.

5. La mauvaise image du féminisme, obstacle à la prise de conscience

« Vous m'excuserez Monsieur le maire, mais je suis féministe » Valérie Pécresse, ministre du budget, des Comptes publics et de la réforme de l'État, Women's forum, 14/10/2011

La perpétuation des inégalités, iniquités ou déséquilibres objectifs, mais également des stéréotypes, est sans doute renforcée par la mauvaise image dont jouit à l'heure actuelle le féminisme. Il doit faire face à la montée en puissance des mouvements « masculinistes », réclamant un retour à la répartition traditionnelle des rôles entre les sexes, conspuant le féminisme. Alors qu'il est synonyme d'émancipation, de reconnaissance de l'égalité ou de la nécessaire équité ou l'équilibre impératif entre les femmes et les hommes, le féminisme se trouve bien souvent décrié, assimilé à une posture intransigeante, attisant la « *lutte des sexes* ». Ainsi beaucoup de femmes, bien que convaincues de la nécessité d'une lutte contre les inégalités ou les iniquités dont elles pâtissent, refusent d'être qualifiées de féministes ou ne l'avouent qu'à demi mot. Cette méfiance à l'égard du féminisme est notamment fréquente chez les jeunes, qui le dissocient des conquêtes obtenues par les militantes des décennies passées. Les jeunes se révèlent par la suite moins alertes sur la question des inégalités entre les sexes, comme le remarque Parodi. C'est en ce sens que Patricia Roux, professeure à l'Université de Lausanne, peut déclarer que « *la tendance de la nouvelle génération est de considérer le féminisme comme « ringard », mais ringard dans le sens de dépassé, de quelque chose qui n'a plus lieu d'être parce que les choses ont été « réglées ». Or toute jeune femme sait actuellement très bien que les inégalités de salaire sont une réalité. Mais on considère ces inégalités comme résiduelles, on pense qu'elles vont se résorber avec le temps, vu que les choses ont été*

⁴³ <http://www.sexismeordinaire.com/qu-est-ce-que-le-sexisme-ordinaire>

⁴⁴ Les stéréotypes femmes-hommes, Mediaprism, novembre 2011

«réglées». *L'idée circule qu'il n'y a plus besoin de se battre pour conquérir l'égalité. De toute évidence, c'est faux* »⁴⁵.

On pourrait attribuer ce désintérêt, cette réticence voire ce rejet du féminisme comme la résultante de mouvements qui excluent les hommes, et déclenchent des réactions épidermiques chez eux. Il est important de noter que certains mouvements féministes modernes comme « Osez le féminisme » ou « Le laboratoire de l'Égalité » développent un féminisme – en utilisant ce mot explicitement ou pas – moderne, c'est à dire inclusif aux hommes : 1/3 des membres du Laboratoire sont des hommes. Nous nous interrogeons à la Fabrique Spinoza quant à la possibilité de rassembler encore autour du mot féminisme, mot chargé de sens pour beaucoup, notamment pour les hommes. Il nous apparaît en revanche certain que les transformations réussies sociétales sur ces enjeux le seront en y impliquant les hommes, et en étant au service d'un mieux vivre ensemble, autant pour les hommes que pour les femmes. Les acteurs des deux sexes doivent être informés quant aux bénéfices pour leur genre d'œuvrer à une plus grande égalité, équité, un plus grand équilibre femmes-hommes. A l'inverse, une démarche amère ou acrimonieuse ne saurait aboutir.

6. La prise de conscience des inégalités, iniquités et déséquilibres, socle de toutes avancées sociétales

La Fabrique Spinoza considère qu'il est urgent de faire prendre conscience, aussi bien aux hommes qu'aux femmes, de l'existence des inégalités, iniquités et déséquilibres entre les sexes, de leur étendue et de leur gravité. Celles-ci se jouent à tous les échelons de la société : déséquilibres dans la cellule familiale, inégalités et iniquités sur le marché du travail et au sein de l'entreprise, inégalités et iniquités dans la sphère politique. Se préoccuper des injustices dont les femmes pâtissent ne revient pas à négliger les inégalités socioéconomiques en général : les femmes sont plus durement touchées que les hommes par le chômage et la précarité. Le sexe apparaît bien souvent comme un handicap social, au même titre que l'âge, la situation géographique ou l'origine ethnique.

Cette prise de conscience passe par :

- le soutien aux initiatives y œuvrant ;
- la compilation de pratiques existant dans la société civile ;
- le financement d'expérimentations en sa faveur.

La Fabrique Spinoza est par exemple à l'écoute de l'action de l'association ***Réseaulument égalité***, qui mène depuis plusieurs années dans le Gers un travail d'information, de formation et de mise en commun de bonnes pratiques concernant les enjeux d'égalité, auprès des écoles, des entreprises ou des municipalités.

La Fabrique Spinoza présente ici un embryon de pratiques identifiées en entreprises ou dans d'autres lieux de la société civile, théorisées par des professionnels de l'égalité. Déjà testées empiriquement, ces pratiques n'ont toutefois pas été évaluées à ce stade. Nous pensons qu'il y a une vertu au partage brut des initiatives. Enfin, la diversité des organisations et des environnements rendra pertinente dans un contexte une pratique qui ne l'est pas dans un autre.

⁴⁵ <http://www.cooperation-online.ch/55705?page=1>

Pratique 1 : Variations autour de « Vis ma vie »

Sont à imaginer des initiatives « Vis ma vie », sur le modèle de celles déjà mises en œuvre dans la prévention contre l'alcool au volant ou dans la lutte contre les stéréotypes à l'égard des personnes âgées ou des personnes en surpoids. Il s'agit de faire prendre conscience aux hommes des difficultés éprouvées au quotidien par les femmes, en leur faisant vivre l'expérience des personnes de l'autre sexe : des exercices ludiques, mais susceptibles d'impressionner fortement, sont possibles, tels que faire porter un ventre de grossesse artificiel, porter des courses rapportées à son poids ...

Ce champ d'exploration est encouragé par les témoignages de personnes transgenres, ou plus particulièrement transsexuelles : le changement de sexe a été l'occasion pour bon nombre de personnes de percevoir la différence de regard porté sur soi par autrui, de sentiment de sécurité et de domination, entre les hommes et les femmes. C'est ce qui ressort par exemple de témoignages recueillis par la journaliste Agnès Giard⁴⁶.

Pratique 2 : Conduite d'enquêtes « maïeutiques »

Mener des enquêtes régulières sur les stéréotypes, notamment en entreprise. Ce sujet d'enquête est susceptible de faire émerger des inégalités, iniquités ou déséquilibres non perçus. Sa capacité à faire prendre conscience de ceux-ci résulte de :

- la publication des résultats ;
- la sensibilisation des répondants eux-mêmes, confrontés aux questionnaires

Pratique 3 : Invitation de « clowns-analystes »

Dans les entreprises, recourir aux interventions de « clowns-analystes », qui épinglent avec humour les comportements sexistes ou inégalitaires. Véritables révélateurs de comportements, ils circulent, identifient et mettent en évidence des comportements sexistes, les faisant ainsi émerger à la conscience.

Pratique 4 : Organisation de théâtres-forums

Organisation dans les différents lieux de vie (collèges, lycées, universités, entreprises, municipalités...) de théâtre-forum, lors desquels les personnes peuvent mettre en scène des situations dans lesquelles elles ont perçu des attitudes sexistes ou en ont été elles-mêmes victimes. C'est l'occasion de faire apparaître des comportements autrement considérés comme allant de soi et de créer des discussions sur les questions de relations hommes-femmes.

⁴⁶ http://sexes.blogs.liberation.fr/agnes_giard/2011/10/il-y-a-des-filles-qui-d%C3%A8s-le-plus-tendre-%C3%A2ge-ressemblent-%C3%A0-des-gar%C3%A7ons-une-fois-grandes-elles-deviennent-des-hommes-et.html

Pratique 5 : Utilisation d'avatars

Sur des espaces virtuels, utilisation d'avatars de sexe opposé, ou de son propre sexe, pour identifier ou révéler des comportements, de manière dédramatisées. Ces expérimentations ont été principalement testées dans des entreprises américaines.



Pratique 6 : Révélation de biais de perception, via des tests cognitifs ludiques

Réalisation de tests sur la prégnance des clichés inconscients : le sujet voit défiler des photos d'hommes et de femmes, il doit corréliser les visages à l'adjectif le plus approprié parmi une liste apparaissant sur le côté. On a constaté, au cours des expériences de ce type déjà effectuées pour évaluer le racisme latent ou inconscient des individus, la tendance à corréliser plus rapidement les visages noirs et les adjectifs négatifs qu'avec les visages de type caucasien. L'expérience est troublante car ce biais se manifestait autant chez les personnes elles-mêmes issues de la diversité, révélant une intériorisation inconsciente des discriminations. Une expérience similaire mais adaptée pourrait être conduite sur le sujet des relations femmes-hommes.

II. Consolider le consensus sur l'importance des enjeux des relations femmes-hommes

1. Un consensus théorique mais passif

Bien que nos sociétés démocratiques aient érigé l'égalité en valeur principale, celle-ci est loin d'être réalisée dans les faits. L'égalité n'est jamais un donné : elle se construit au prix d'efforts et ne peut durablement s'établir à moins qu'il y ait un consensus solide. Dans le cas des inégalités entre femmes et hommes, on constate une schizophrénie morale de la part de ces derniers : quand ils sont interrogés, la grande majorité des hommes affirment être favorables à l'égalité ou l'équité entre les sexes. Toutefois, moins nombreux sont ceux qui, dans leur vie quotidienne, adoptent des pratiques favorables à l'égalité, l'équité ou l'équilibre entre hommes et femmes. Selon une enquête de l'Ipsos, les femmes passent en moyenne 10 heures de plus que les hommes aux tâches ménagères⁴⁷, et Arnaud Régnier-Loilier⁴⁸ souligne

⁴⁷ <http://www.ipsos.fr/ipsos-public-affairs/actualites/hommes-rechignent-toujours-aux-taches-menageres>

⁴⁸ Arnaud Régnier-Loilier, « L'arrivée d'un enfant modifie-t-elle la répartition des tâches domestiques au sein du couple ? » *Population & Sociétés* n° 461, novembre 2009

que l'arrivée d'un enfant dans le couple renforce cette inégalité dans la répartition des tâches au sein du domicile familial. La marche vers l'équilibre exige une mobilisation. Elle est possible car la société dans son ensemble, y compris les hommes, bénéficieraient de la réalisation de l'égalité, l'équité et l'équilibre femmes-hommes.

2. Inégalités et bien-être citoyen

Des études récentes ont démontré l'impact négatif des inégalités femmes-hommes sur le bien-être subjectif des individus, non seulement les femmes, mais bel et bien l'ensemble de la population (même si leur impact est très hétérogène en fonction des différents groupes)⁴⁹. L'économiste Takashi Oshio, de l'Université Hitotsubashi, ajoute que les individus vivant dans des zones marquées par de fortes inégalités de revenus ont tendance à se définir comme moins heureux⁵⁰. Or en France, les femmes touchent en moyenne 80% seulement du salaire obtenu par les hommes⁵¹ : la réduction de ces écarts de revenus contribuerait sans doute à l'amélioration du bien-être de l'ensemble des citoyens.

3. La liberté effective des femmes comme vecteur de transformation sociétale

Les contraintes subies par les femmes ont des répercussions à multiples niveaux sur la société : d'une part, elles affectent négativement le bien-être des femmes elles-mêmes, mais aussi celui de leur entourage. D'autre part, ces contraintes diminuent les libertés effectives des femmes. L'économiste Amartya Sen⁵² rappelle à cet égard que les individus ne doivent pas être conçus seulement comme des récipiendaires de droits qui, lorsqu'ils ont des difficultés, peuvent être aidés de manière passive ; ce sont également des agents responsables, engagés dans des actions avec des projets qu'ils tentent de mener à bien. Selon Sen, la lutte contre les inégalités doit avoir pour objectif d'améliorer la fonction d'agent, c'est-à-dire leurs capacités d'initiatives et d'action. À mesure que l'indépendance des femmes s'accroît, leur rôle dans la société est mieux reconnu et leur statut social s'améliore. Elles sont alors plus à même de mener à bien leurs projets de vie. Cette participation accrue des femmes à la société contribue à la fois à la prospérité de la société dans son ensemble et au bien-être des femmes.

4. Un potentiel de développement des entreprises non réalisé

⁴⁹ Christian Bjørnskov, Axel Dreher & Justina Fischer, « On Gender Inequality and Life Satisfaction: Does Discrimination Matter? » *Working Paper Series in Economics and Finance* 657, Stockholm School of Economics, 2007

⁵⁰ Takashi Oshio, « Area-Level Income Inequality and Individual Happiness: Evidence from Japan » *Journal of Happiness Studies*, 12(4), 2011, pp.633-649.

⁵¹ <http://www.inegalites.fr/spip.php?article972>

⁵² Amartya Sen, *Un nouveau modèle économique*, Odile Jacob, 2000

Les entreprises et l'économie dans son ensemble bénéficieraient grandement de la réduction des inégalités, iniquités et déséquilibres femmes-hommes. Le potentiel des femmes est sous-exploité : si elles sont les premières à en souffrir, la société dans son ensemble est également touchée. Victimes du sous-emploi, de la précarité et du chômage, les femmes sont pourtant mieux formées que les hommes⁵³ et leur force de travail constitue un vivier économique peu valorisé. Ce sous-emploi des femmes et ces inégalités se retrouvent à tous les échelons de la société, puisqu'elles sont également sous-représentées dans les conseils d'administration des entreprises. Pourtant, une étude récente menée par l'entreprise McKinsey souligne que les entreprises fonctionnent mieux lorsqu'elles sont paritaires⁵⁴.

5. Un potentiel de croissance économique plus important

Dans une perspective plus globale, le chercheur suédois Roger Mörtvik a constaté un fort lien entre l'égalité des sexes et la croissance économique : les pays dans lesquels les femmes jouissent d'une plus grande autonomie sont également ceux qui bénéficient des meilleures perspectives de croissance à long terme. L'économiste établit un lien fort entre structures familiales, croissance démographique et prospérité économiques : dans les pays développés au sein desquels se maintiennent les systèmes familiaux les plus traditionnels, tels que le Japon, l'Allemagne ou l'Italie, les projets de vie des femmes se trouvent considérablement entravés ; elles sont alors obligées de choisir entre leur vie professionnelle et leur vie familiale. Ces pays font face en conséquence à des évolutions démographiques déficitaires. Selon les chercheurs de l'OCDE, cette faible natalité compromet les perspectives de croissance de ces pays sur le long-terme, tandis que ceux dans lesquelles les femmes jouissent d'importantes opportunités de choix et d'un statut réellement égalitaire au sein de la famille, tels que la Suède, peuvent se prévaloir de prévisions économiques tout à fait encourageantes⁵⁵.

6. Une meilleure représentation démocratique

Enfin les femmes sont également sous-représentées dans les milieux politiques. Certains hommes politiques utilisent l'argument selon lequel les citoyens et leurs représentants doivent être considérés indépendamment de leurs caractéristiques personnelles pour justifier la faible proportion de femmes au sein des instances du pouvoir. Toutefois, si une femme politique élue n'a pas pour rôle de représenter seulement les intérêts des autres femmes, mais ceux de l'ensemble des citoyens, elle peut en revanche apporter une vision complémentaire de la société par rapport à celle de ses collègues masculins et mettre en avant des problématiques que les hommes auraient tendance à négliger. A titre d'exemple, la représentation des femmes dans le Comité d'Orientation des Retraites était minime lors de l'élaboration du plan de réforme des retraites, alors que l'enjeu des femmes retraitées aux très faibles pensions demandait un examen spécifique.

⁵³ Marie-Christine Weidmann-Koop, « La formation des femmes en France : évolution et paradoxe d'une situation qui perdure », *Revue des sciences de l'éducation*, vol. 29, n° 3, 2003, p. 649-671.

⁵⁴ « Women Matter », 2007 McKinsey & Company, Inc.

⁵⁵ http://www.observateurocde.org/news/fullstory.php/aid/1303/L_92_E9galit_E9_des_sexes_engendret-elle_la_croissance_.html

7. Un meilleur partage des responsabilités financières pour l'homme

L'égalité, l'équité et l'équilibre femmes-hommes, contrairement aux idées reçues de certains membres de la gente masculine, est un vecteur fondamental du bien-être des hommes. Permettre aux femmes d'acquérir une plus autonomie, de développer leur « fonction d'agent », c'est aussi libérer les hommes du poids des responsabilités que la société traditionnelle leur attribue. L'homme n'a plus à assumer seul la charge de subvenir aux besoins de la cellule familiale.

8. Un allègement des normes sociales pesant sur l'homme

Plus encore, au sein du couple égalitaire, l'homme n'est plus nécessairement astreint aux valeurs viriles de compétitivité, de froideur, de refus de la faiblesse et du doute, du rejet de sa sensibilité... et de sa propre féminité.

9. Un couple d'équilibre, de dialogue et plus épanoui

Ce couple égalitaire est caractérisé par une plus grande complémentarité entre les conjoints : celle-ci ne correspond pas au partage traditionnel strict des rôles et des domaines ; il s'agit d'un partage subtil des tâches, l'homme s'impliquant plus avant dans la cuisine, le ménage ou les courses. Cette complémentarité est gage d'une solidarité aboutie, d'une unité plus durable du couple. En témoigne une récente étude de la *London School of Economics*, qui démontre que le risque de divorce diminue lorsque le mari s'implique dans les tâches ménagères et dans l'éducation des enfants⁵⁶.

10. Une paternité étendue

Le couple égalitaire permet aux hommes de mieux s'épanouir en tant que père, en s'investissant à tous les âges de la vie de leurs enfants, nouant avec eux des liens plus intimes que ceux qu'autorisent la paternité traditionnelle. La meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale bénéficie aux deux conjoints : dans une société plus égalitaire, où les femmes ne sont plus entravées dans leurs projets de vie, les hommes auront également moins de scrupules à prendre des congés parentaux et à adopter des temps de travail plus souples pour mener une vie de famille accomplie. Ce modèle du couple égalitaire convainc de plus en plus d'hommes et de femmes, qui l'adoptent naturellement ; mais il convient sans doute d'encourager ceux-là à poursuivre leurs efforts.

11. Engager des hommes en faveur de l'égalité, l'équité, l'équilibre femmes-hommes

La Fabrique Spinoza est convaincue de la nécessité de susciter l'adhésion des hommes à la cause de l'égalité, l'équité, l'équilibre femmes-hommes et de les inciter à militer en sa faveur. Cela suppose sans doute en premier lieu d'améliorer l'image du féminisme auprès des hommes, rappeler que les combats féministes n'ont pas pour objet de mener une guerre des

⁵⁶ <http://www2.lse.ac.uk/newsAndMedia/news/archives/2010/05/divorce.aspx>

sexes, mais bien de rétablir l'égalité, l'équité et l'équilibre entre les sexes. La Fabrique Spinoza considère qu'il faudrait y compris inciter les hommes à rejoindre des associations féministes et ces dernières à les accueillir plus ouvertement.

III. Donner une inspiration autour de l'homme égalitaire heureux

Une explication de la persistance des stéréotypes, des inégalités, iniquités et déséquilibres objectifs réside partiellement dans la crainte, en partie inconsciente, de la réalisation de l'égalité, l'équité ou équilibre entre les femmes et les hommes de la part de ces derniers.

Le chapitre précédent énonce une liste d'avantages mutuels aux hommes et aux femmes à une société plus égalitaire. Toutefois, ces arguments sont rationnels et ne saisissent pas forcément l'imaginaire.

Spinoza énonçait qu'une idée ne peut vaincre un désir. Nous pensons donc, à la Fabrique Spinoza, qu'un **travail d'inspiration** doit être réalisé pour bâtir collectivement une vision positive d'une société égalitaire entre les hommes et les femmes. Le travail qui suit vise ainsi à dessiner un portrait imaginaire d'hommes égalitaires heureux.

Proposition 40 : Promouvoir et débattre au sujet de l'homme égalitaire heureux

Une visibilité médiatique de ces hommes égalitaires heureux permettrait de générer un débat et donner un espace d'inspiration éventuel quant à cette matérialisation possible de l'égalité ou équité ou équilibre femmes-hommes. Des partenariats médias pourraient être imaginés autour de portraits d'hommes-égalitaires heureux.

PARTIE 5. PORTRAIT D'UN HOMME ÉGALITAIRE HEUREUX ?

Développer la liberté effective de l'homme - égalitaire - hors contrainte de stéréotype et dans l'échange avec l'autre, sa compagne notamment.

“La bonne société pourrait être ainsi définie comme celle qui permet à chacun, homme et femme, d'accéder également aux activités productives, parentales, familiales, amoureuses, politiques, de développement personnel... et donc qui en organise les conditions concrètes.”

Dominique Méda⁵⁷

Caveat : la description d'un homme égalitaire heureux pourrait paraître dogmatique, normative ou prescriptive. Il s'agit tout au contraire d'ouvrir un espace d'inspiration de ce que POURRAIT être un homme égalitaire, en aucun cas de ce qu'il DEVRAIT être. La Fabrique Spinoza est convaincue que les comportements égalitaires de la part d'un homme sont bénéfiques pour les femmes et pour lui-même. Dans la partie qui suit, nous avons tenté de faire une description de comportements possibles d'un homme égalitaire, respectueux, équilibré, généreux et pragmatique, esquissant ainsi aussi celui d'un homme profondément libre et donc heureux.

I. Dans le travail

1. Représentation sociale des métiers

L'image sociale des hommes est fortement liée à leur intégration sur le marché du travail. Tandis que les femmes peuvent bénéficier de compensation en cas d'échec de leur carrière professionnelle en réussissant leur vie de famille, l'homme au foyer est très mal vu en société, et la perte d'emploi pour l'homme est régulièrement suivie de l'éclatement du couple. Liana Sayer, sociologue de l'Université de l'Ohio, constate en ce sens que « *le rôle des femmes a beaucoup changé, mais celui des hommes a beaucoup moins évolué. L'idée selon laquelle l'homme est celui qui ramène l'argent à la maison reste très présente dans les couples. Il est inacceptable que l'homme ne gagne pas d'argent pour le foyer* »⁵⁸

L'identification des hommes à leur fonction sociale est telle qu'ils supportent généralement très mal le chômage ou la retraite. Régis Bigot souligne l'impact négatif de l'insécurité professionnelle sur le bien-être, générant stress, nervosité et dépression⁵⁹. Clark, Knabe et Rätzl renchérissent, considérant que la perte d'emploi, du fait des normes sociales, constitue

⁵⁷ *Alternatives économiques*, Hors série n°51

⁵⁸ Cité par Géraldine Bachmann, « Homme au foyer, divorce à la clé », <http://www.terrafemina>.

⁵⁹ Régis Bigot, « L'instabilité professionnelle développe un sentiment de mal-être et fragilise les liens sociaux » *Consommation et modes de vie* N° 203 – mai 2007, CREDOC

l'un des pires évènements susceptibles d'amoinrir le bien-être des individus⁶⁰. Les hommes seraient sans doute en partie délestés de ces sources pesantes de mal-être, si les autres aspects de leur existence – notamment leur rôle de pères, allant au-delà de la fonction de « gagne-pain » du foyer – étaient plus valorisés dans la société.

La satisfaction de vie des hommes serait également améliorée, si étaient reconnus les aspirations et le travail de ceux qui se consacrent à des emplois et des tâches que la société patriarcale réserve habituellement aux femmes.

Cet homme égalitaire :

- n'est pas entravé dans la réalisation de ses aspirations professionnelles par la stéréotype genré et est **disposé à accepter des postes traditionnellement réservés aux femmes**, notamment dans les métiers de l'éducation ou du soin.
- est également plus **serein et résilient face aux accidents de la vie**. Il ne considère la perte d'emploi ni comme un déclassement, ni comme une honte, mais au contraire comme une opportunité de donner une orientation nouvelle à sa vie professionnelle et d'approfondir ses liens familiaux.

2. La conciliation entre vie privée et vie professionnelle

Beaucoup d'hommes, en se conformant aux valeurs masculines traditionnelles, adoptent des attitudes anxiogènes dans leur vie professionnelle, qui perpétuent les injustices vécues par les femmes et nuisent à leur propre bien-être. Ces hommes tendent à surinvestir leur travail au détriment de leur vie de famille.

Les écueils du présentisme

Dans son rapport de 2004, l'Observatoire **de la Responsabilité Sociétale des Entreprises** notait que « *la culture du présentisme pénalise fortement les femmes : l'amalgame entre assiduité et disponibilité, présence et résultats sont monnaies courantes dans les entreprises. Dans la représentation collective dominante, un temps de présence important sur le lieu de travail est considéré comme la preuve de l'engagement professionnel* » ; mais cette culture pénalise également les hommes, qui se sentent obligés de rester sur leur lieu de travail jusqu'à des heures tardives afin de prouver leur efficacité et de manifester leurs efforts. En réalité, la relation de causalité entre temps de présence et performance n'est pas démontrée (si son exemple est caricatural, l'entrepreneur américain **Timothy Ferriss**, avec sa *Semaine de 4 heures*, donne l'exemple d'une grande performance économique en un temps très réduit). Un changement culturel est à réfléchir, passant de l'évaluation au temps à l'évaluation des résultats.

⁶⁰ Andrew E. Clark Andreas Knabe , Steffen Rätzel, »Boon or bane? Others' unemployment, well-being and job insecurity » WORKING PAPER N° 2008 – 67 , Paris School of Economics

La mauvaise image du temps partiel

Le temps partiel jouit d'une piètre image auprès de nombreux salariés ; celle-ci résulte de l'usage massif du temps partiel imposé en particulier aux femmes, ainsi reléguées aux conditions les plus précaires sur le marché du travail. Favoriser au contraire le temps partiel choisi aussi bien pour les femmes que pour les hommes, permettrait à chacun d'aménager sa vie.

La comparaison de salaires au sein du couple

L'infériorité des rémunérations accordées aux femmes constitue l'un des motifs majeurs, sinon le principal, de la répartition des tâches inégalitaire au sein du couple : le salaire de la femme n'est considéré que comme un revenu d'appoint par rapport à celui de son conjoint. Certains hommes, qui pourraient choisir de délaisser pour un temps leur emploi afin par exemple de s'occuper de leurs enfants, sont fortement désincités par la perspective de ne compter que sur le faible revenu de leurs conjointes. L'égalité des rémunérations entre hommes et femmes donnerait ainsi plus d'autonomie non seulement aux femmes, mais également aux hommes.

La culture de la performance en entreprise

Les impératifs de compétitivité et de performance, qui correspondent aux valeurs masculines traditionnelles, poussés à l'extrême, répandent une ambiance anxiogène dans le travail et nuisent à la santé des individus, comme l'ont démontré notamment dans leurs ouvrages respectifs les sociologues Christophe Dejours et Alain Ehrenberg, spécialistes des risques psycho-sociaux liés au travail.

Au lieu de sommer hommes et femmes – ces dernières ayant eu tendance à se « masculiniser » afin de parvenir aux mêmes succès que leurs collègues – de se conformer à ces seules valeurs de compétition et de performance, une cohabitation est à envisager avec les valeurs considérées comme « féminines », telles que la coopération, la conciliation, le dialogue ou l'attention à l'autre, ainsi que le réclament les théoriciennes du « *care* », Carol Gilligan et Joan Tronto. Nous distinguons ici bien évidemment les valeurs, qui sont des constructions sociales, des sexes biologiques auxquelles elles sont habituellement associées dans la culture : pas plus que le masculin n'est l'apanage de seuls hommes, le féminin n'appartient pas exclusivement aux femmes.

L'amélioration du bien-être des individus serait donc favorisée par :

- Un environnement plus apaisant et plus égalitaire pour les travailleurs : sur le moyen/long-terme, les résultats économiques des entreprises seraient améliorés, car un travailleur heureux est un travailleur impliqué, dynamique et productif.
- Des espaces effectifs de dialogue entre le salarié et l'employeur permettraient de parler des contraintes hors travail au travail. Le salarié pourrait ainsi exposer ses contraintes et évoquer des horaires aménagés (par exemple besoin de s'absenter une heure en journée pour s'occuper des enfants et pouvoir revenir après).
- Des règles de vie en entreprise qui respectent les salariés et qui permettent une meilleure conciliation avec le temps familial : pas de réunion avant 10h et après 17h, déplacements concentrés du mardi au jeudi, etc.

En résumé, cet homme égalitaire :

- A une juste relation au temps professionnel

→ Bénéfice : équilibrer sa vie professionnelle et sa vie privée ; a plus d'arguments pour obtenir la garde des ses enfants en cas de séparation s'il le souhaite

- * ne fait pas nécessairement preuve de présentéisme pour progresser professionnellement
- * s'autorise à prendre un temps partiel choisi, éventuellement en partage des postes par binôme (d'où impact mitigé pour l'entreprise)
- * s'autorise à prendre un congé parental à la naissance de son enfant
- * négocie activement pour passer plus de temps avec ses enfants
- * s'autorise à réduire son temps de travail professionnel pendant les vacances scolaires (si employeur compréhensif ou conciliant)
- * est flexible par rapport à son temps de travail : il est ouvert à la possibilité d'échanger et d'être père au foyer pendant un temps (par envie ou nécessité : maladie ou difficultés scolaires de l'enfant) puis de revenir à un temps plein.

- A une juste relation à son revenu professionnel en comparaison de sa femme

→ jouit d'une liberté de choix professionnelle plus grande car en partie décorrélée de considérations financières

- * peut s'exonérer de la pression d'être le seul à ramener de l'argent à la maison et accepte donc de ne pas être le seul pourvoyeur de revenus au foyer
- * n'a pas honte de gagner moins d'argent que sa compagne

- Est capable de se détacher d'impératifs extrêmes de compétitivité et de performance au travail

→ (Valeurs masculines traditionnelles au travail) pour cultiver des valeurs traditionnellement féminines.

Bénéfices :

- * un meilleur équilibre psychique
- * paradoxalement, une meilleure performance professionnelle

La matérialisation de cet homme égalitaire nécessite une mutation de la culture de l'entreprise : mise en avant de valeurs professionnelles tant féminines que masculines, environnement de travail plus apaisant (et donc plus performant), espace de dialogue employeur-salarié (notamment sur les modalités d'organisation du travail)

II. La famille

1. Les tâches domestiques

Si la famille moderne a évolué en comparaison de la famille traditionnelle, le déséquilibre domestique continue néanmoins d'y régner. Le temps passé par les femmes à s'adonner aux tâches domestiques n'a que faiblement diminué au cours des 30 dernières années ; elles se retrouvent finalement à cumuler emploi et travail à la maison⁶¹. En 2005, les hommes consacraient encore 10h par semaine de moins que les femmes aux tâches ménagères et 4h à l'éducation des enfants⁶². Dans une enquête de 2009, menée en 2009 en France, au Royaume-Uni, en Italie et en Espagne auprès de 2 009 personnes par Ipsos et Mapa-Spontex, les hommes « *avouent rechigner ou refuser de repasser (73%), nettoyer les sanitaires (67%), trier le linge et lancer une lessive (61%), changer les draps (61%), laver les sols (59%). Une petite majorité d'entre accepte de prendre en main la cuisine au sein du foyer (56%). Enfin, dans deux domaines spécifiques, la plupart des hommes font montre de bonne volonté. Il s'agit des courses (67% déclarent les faire sans rechigner) et sortir les poubelles (74%)* »⁶³

Cette répartition des tâches inégalitaire nuit beaucoup au bien-être des femmes. Débordées par le travail, bon nombre d'entre elles n'osent se plaindre, car elles sont convaincues qu'elles doivent s'occuper de leur foyer, et elles culpabilisent de n'en faire jamais assez. Cette souffrance vécue par les femmes est source de tensions au sein du couple, au point qu'Hélène Plisson, de l'institut Ipsos, révèlent que parmi les femmes interrogées lors d'une enquête menée en 2005, « *68% d'entre elles ont déjà envisagé de planter quelques jours leur homme parce qu'il ne faisait pas sa part de tâches domestiques, dont 26% très sérieusement. Plus inquiétant pour ces messieurs, 27% disent avoir voulu le quitter définitivement, et 11% (soit plus d'une femme sur dix !) y a déjà pensé très sérieusement* »⁶⁴. Un couple sur deux se dispute à cause des tâches ménagères⁶⁵. Les hommes devraient bien prendre ces menaces au sérieux, car une étude récente de la *London School of Economics*⁶⁶ souligne la corrélation entre divorce et faible implication dans les tâches domestiques et l'éducation des enfants.

Tous les couples ne sont pas dans cette situation. Selon des estimations récentes, environ 15% des couples avec enfants sont aujourd'hui égalitaires ; ce sont généralement des couples dont les revenus sont supérieurs à la moyenne, cadres ou professions intermédiaires, niveau d'études supérieures⁶⁷. Ce modèle d'organisation familial, plus favorable à la solidarité

⁶¹ Dominique Méda, « Quand les hommes seront... » article cité.

⁶² <http://www.ipsos.fr/ipsos-public-affairs/actualites/hommes-rechignent-toujours-aux-taches-menageres>

⁶³ <http://www.ipsos.fr/ipsos-public-affairs/actualites/observatoire-europeen-repartition-taches-menageres-au-sein-couple>

⁶⁴ <http://www.ipsos.fr/ipsos-public-affairs/actualites/hommes-rechignent-toujours-aux-taches-menageres>

⁶⁵ <http://www.ipsos.fr/ipsos-public-affairs/actualites/observatoire-europeen-repartition-taches-menageres-au-sein-couple>

⁶⁶ <http://www2.lse.ac.uk/newsAndMedia/news/archives/2010/05/divorce.aspx>

⁶⁷ Dominique Méda, *ibid.*

entre les membres du couple, à une éducation équilibrée des enfants et, *in fine*, au bien-être de tous, mériterait d'être mise en avant et diffusée. Les hommes gagneraient probablement à concéder quelques sacrifices : ce que beaucoup percevront dans un premier temps comme un effort, se révélerait bénéfique à la société dans son ensemble.

Cet homme égalitaire peut composer une relation équilibrée de couple

- met en pratique le modèle "deux apporteurs de revenus, deux apporteurs de soin"
 - peut s'approprier sa juste part des travaux domestiques (solidarité mécanique ou organique)
=> partage des tâches et non pas simplement aide.
 - peut décider des chemins professionnels respectifs suite à un accord des deux
 - sait prendre en compte l'épanouissement professionnel de sa conjointe
- Bénéfices
- Une relation d'écoute et harmonieuse, coopérative, reposant sur la communication et le bien-être
 - Un homme qui exprime ses sentiments et échange avec sa compagne
 - Un homme autonome en cas d'absence, de perte ou de séparation de sa conjointe
- autonomie de l'homme, divorce

2. Paternité

Par ailleurs, si le père traditionnel, autoritaire mais quelque peu évanescent, existe de moins en moins de nos jours, le père moderne semble davantage présent auprès de ses enfants quand il s'agit de loisirs que lorsqu'il faut changer les couches des tous petits, préparer les repas ou faire faire les devoirs des enfants plus âgés. En outre, lorsque l'homme s'investit plus et plus tôt dans l'éducation de ses enfants, il noue avec eux des liens plus solides, plus intimes et développe finalement son instinct paternel. Les gestes anodins que beaucoup d'hommes rechignent à faire et laissent à leurs femmes sont pourtant essentiels à l'équilibre émotionnel du petit enfant et à la relation qu'il entretient avec son père⁶⁸ Non seulement pour le bien des femmes, mais également pour celui de leurs enfants et pour leur propre épanouissement en tant que pères, les hommes pourraient s'impliquer plus avant dans les soins et l'éducation des enfants.

Pour exister, l'homme égalitaire père a besoin d'une mutation de la perception de la paternité et du père-au-foyer, positions qui doivent être valorisées, renforcées socialement :

- Cesser de considérer le père-au-foyer comme une situation d'échec, comme la traduction de l'absence d'emploi. Il faut admettre que les hommes sont capables de s'occuper des enfants et cesser de craindre que cela n'appauvrisse leur "pouvoir/statut d'homme".
- Cesser de dénigrer le soin comme un "travail de femme" et reconnaître que c'est un travail en soi, amènera plus d'hommes à les voir comme des objectifs à atteindre.
- Œuvrer pour l'égalité salariale femmes-hommes : avoir un revenu équivalent à celui de l'homme à poste égal permet au foyer de vivre sans avoir besoin de revenus supplémentaires ou de choisir de manière équilibrée entre le congé parental du père ou de la mère.

⁶⁸ Elisabeth Badinter, « La révolution paternelle » in *XY, de l'identité masculine*

- Percevoir le fait d'être père comme faisant partie d'être un homme.
- Apprendre aux mères à laisser une place au père et lui laisser la possibilité d'apprendre (quelques comportements contreproductifs : refaire les tâches après, ridiculiser les efforts pour participer ou aider, surveiller les soins du père de manière trop critique).

Cet homme égalitaire peut incarner pleinement et sereinement son rôle de père

→ Bénéfice : une facette supplémentaire d'épanouissement potentiel. D'après « Daddy shift »⁶⁹, être père au foyer accroît le répertoire d'émotions et d'expériences telles que l'empathie, la gentillesse et le soin.

- peut s'épanouir dans son rôle de père, y compris et malgré le regard social défavorable, de père au foyer sans honte
- est fier de son rôle de père et veut passer du temps avec ses enfants
- est capable de s'occuper seul des enfants sur une courte ou une longue durée
- peut transmettre une image positive et équilibrée du rôle de père
- se bat publiquement pour ses droits de père (congé paternité, etc)

III. INTIMITE

Dans les aspects les plus intimes de leur existence, les hommes sont astreints à des normes pesantes : sans cesse doivent-ils prouver qu'ils sont bel et bien « des hommes, des vrais ! » Cet effort permanent plonge ses racines, selon Elisabeth Badinter⁷⁰, dans la construction de l'identité masculine dès la petite enfance. Tout le problème du petit garçon, c'est qu'il est né d'une personne de l'autre sexe. Pour affirmer sa masculinité, l'individu rejette la part de féminité héritée de l'éducation qu'il a reçue de sa mère. Dans de nombreuses sociétés traditionnelles, la vie du garçon est scandée par des rites d'initiation, quelquefois extrêmement rudes, qui préparent son entrée dans le monde des hommes et le dépouillent de ses caractères trop efféminés. D'après Janine Mossuz-Lavau, ces rites initiatiques se sont perpétués, de manière plus ou moins atténuées, dans les sociétés occidentales, *via* le service militaire (certes aboli en France en 1996), les beuveries et autres bizutages dans les écoles, et plus encore le premier rapport sexuel, conçu comme une véritable césure dans l'existence, indispensable au passage dans le monde des vrais hommes⁷¹. Il est fondamental pour les hommes, plus encore les hommes jeunes, de se mesurer les uns aux autres, de manifester leur force, leur courage, et de ne surtout pas laisser paraître ses sentiments, signe de faiblesse. Ce modèle paraît certes de moins en moins pertinent pour décrire les hommes dans la France d'aujourd'hui, mais il a laissé des traces : d'où la difficulté qu'éprouvent beaucoup d'hommes à manifester leurs

⁶⁹ 2011, Jeremy Adam Smith, « Daddy shift : how stay-at-home Dads, breadwinning Moms, and shared parenting are transforming the American Family »

⁷⁰ Elisabeth Badinter, ouvrage cité

⁷¹ Janine Mossuz-Lavau, *La vie sexuelle en France*, éditions de la Martinière, 2002, pp. 100-103

émotions ; la gêne qui s'installe en revanche souvent dans leurs relations, derrière laquelle se cache probablement la crainte latente d'être pris pour un homosexuel ; les attitudes et les propos machistes que certains se sentent obligés d'adopter en public, etc. Daniel Welzer-Lang remarque encore la force du « virilisme », forme exacerbée de la masculinité, se manifestant par la brutalité, la misogynie et l'homophobie affichées, chez les jeunes des quartiers populaires en France⁷². Ces comportements pénalisent évidemment les femmes, qui en sont les premières victimes, mais également tous les hommes qui ne parviennent pas à remplir les exigences de la masculinité.

La sexualité n'échappe pas au système de valeurs viriles : elle en constitue l'un des lieux d'expression les plus flagrants. Les normes sociales traditionnelles associent généralement la sexualité masculine et virile à l'activité, la domination, la possession (et l'appropriation) de l'autre. D'où l'hyperfocalisation de la sexualité sur le pénis et la pénétration, au détriment des autres zones érogènes et des autres moyens de procurer du plaisir à l'autre. Elles associent en revanche la femme, l'homosexuel ou l'homme pervers à la passivité, la soumission (d'où le mépris que les « vrais hommes » sont censés éprouver à leur égard). En paraphrasant Michel Foucault, on pourrait presque dire que la vérité de l'homme, celle du mâle viril, réside dans sa sexualité.

Les valeurs de la masculinité – force, performance, maîtrise de soi, etc. – se retrouvent dans la séduction et dans les rapports intimes : l'homme doit savoir prendre les devants et « assurer » dans ses relations avec les femmes. Mais beaucoup d'hommes ne supportent pas la pression sociale qui s'exerce sur eux : de nombreux sexologues s'alarment du nombre de personnes sujets à des dysfonctionnements sexuels. En France en 2001, on dénombrait trois millions d'hommes victimes de troubles de l'érection et un homme sur trois aurait des problèmes d'éjaculation précoce. Bon nombre de psychologues et de sexologues s'accordent pour voir dans ces troubles le résultat des injonctions incessantes à la performance dont les hommes font l'objet⁷³. Tous ceux qui ont le sentiment de ne pas être à la hauteur du modèle de « l'homme, le vrai » vivent dans l'anxiété, la frustration et la crainte des femmes. Ces valeurs viennent en outre consacrer l'in entre les sexes : la femme est conçue comme un objet de conquête et de rivalité entre les hommes ; elle se réduit à une source de plaisir qu'il faut s'approprier. D'où l'exaspération de nombreuses femmes face aux regards, aux attitudes et aux remarques déplacées, envahissantes et irrespectueuses des hommes à leur endroit.

La pornographie, du moins dans les formes qu'elle adopte depuis le milieu des années 1990, vient renforcer ces tendances à concevoir la sexualité comme un rapport de domination et d'appropriation, à réifier le corps de la femme. La pornographie, qui s'était développée à partir des années 1970 comme un cinéma de genre réservé à un public averti, s'est fortement

⁷² Daniel Welzer-Lang, « Virilité et virilisme dans les quartiers populaires en France » VEI Enjeux, n° 128, mars 2002

⁷³ Gilles Donada, « Sexe : hommes, l'angoisse de la performance »
<http://www.psychologies.com/Couple/Sexualite/Desir/Articles-et-Dossiers/Sexe-hommes-l-angoisse-de-la-performance>

radicalisée au cours de la période récente, marquée par sa massification, *via* internet : la pornographie représentait en 2006 12 % des sites Internet, 25 % des requêtes sur les moteurs de recherche 35 % des téléchargements, générant des revenus de plusieurs dizaines de milliards de dollars par an⁷⁴. Dans le porno contemporain, la recherche esthétique et éventuellement scénaristique a complètement laissé place à violence et à la crudité. Selon Michela Marzano, la pornographie contemporaine nie complètement le désir : celui-ci a besoin pour croître de se confronter à l'interdit, il prend sa source dans la dialectique entre deux sujets. Or, le porno contemporain ne met en scène qu'une « *pulsion sans subjectivité* » et sans contraintes. Dévoilée dans toute sa crudité, la sexualité perd tout son mystère⁷⁵. La pornographie forge un idéal du masculin, caractérisé par sa force brutale, son corps musculeux et surtout par sa verge démesurée. Cet idéal devient un objet d'identification pour les hommes, en particulier parmi les jeunes générations, qui ont grandi avec le porno aisément accessible. La profusion des discours et des images sur la sexualité – qui déborde le cadre de la seule pornographie – en détermine les représentations et les pratiques, notamment chez les jeunes, qui assimilent l'idée d'une sexualité fondée sur la domination exercée à l'encontre des femmes⁷⁶.

Emotions

L'homme égalitaire peut s'il le souhaite exprimer plus facilement ses émotions

→ Ses sentiments, sans sombrer pour autant dans la mollesse, l'apitoiement. Il trouve un équilibre entre le repli sur soi et le relâchement.

Séduction

L'homme égalitaire peut se laisser prendre au jeu d'une séduction démocratique

→ c'est-à-dire dans laquelle les rôles ne sont pas prédéfinis à l'avance : l'homme n'est pas nécessairement dans la position de celui qui s'approprie, celui qui domine. Il peut être également celui qui est convoité, séduit.

→ une société caractérisée par des rapports hommes/femmes plus égalitaires offre un champ de liberté beaucoup plus étendu pour la séduction, aussi bien en faveur des hommes que des femmes. Ces dernières seraient libérées, au moins en partie, du sentiment d'être sans cesse menacées par les hommes, tandis que ceux-ci, moins soumis à la crainte de l'échec (voire tout simplement la crainte de l'autre, du différent ?), sont également disposés à séduire plus librement.

(cf. Odile Buisson, Eric Fassin)

⁷⁴ Richard Poulin, « La pornographie, les jeunes, l'adocentrisme » *Les Cahiers Dynamiques* 2011/1 - n° 50 pages 31 à 39

⁷⁵ Michela Marzano, « La nouvelle pornographie et l'escalade des pratiques : corps, violence et réalité » *Cités* 2003/3 - n° 15, pages 17 à 29

⁷⁶ Richard Poulin, article cité ; Michela Marzano, « La prévention et ses pièges : comment parler de sexualité dans un univers saturé d'images et de discours ? » *La lettre de l'enfance et de l'adolescence* 2006/3 - no 65, pages 69 à 75

Sexualité

L'homme égalitaire heureux peut développer une sexualité fondée sur le dialogue, la compréhension de l'autre

- n'est pas pour autant soumis aux idéaux de compétitivité et de performance dans sa sexualité.
- n'obéit pas aux injonctions stéréotypiques quant à la taille de son pénis.
- est disposé à apprendre au sujet du plaisir féminin, sans injonction de performance.
- laisse libre cours à sa sensualité.
- est prêt à accepter une forme de passivité dans sa relation à l'autre (sans qu'elle soit comprise ni comme une soumission, ni une frigidité).

Image du corps

L'homme égalitaire heureux ne se laisse pas facilement influencer par les représentations du corps véhiculées

- l'homme égalitaire heureux (de même que la femme égalitaire heureuse) ne se laisse pas facilement influencer par les représentations du corps véhiculées par la publicité, la mode, le cinéma hollywoodien et la pornographie.

REMERCIEMENTS

La Fabrique Spinoza remercie chaleureusement les personnes et institutions suivantes pour leurs contributions au présent rapport via leur expertise, apport d'idées, rédaction, relecture, regard critique, soutien, ou autres :

Antoine Acoulon, Claudie Baudino, Morgane Beaudet, Muriel Beaujean ([Handicap et Diversité Conseil](#)), Martine Benayoun, Sophie Bramly ([Second Sexe](#)), Fanny Bronès, Gaël Brulé, Odile Buisson, Armelle Carminati, [Centre Hubertine Auclert](#), Aurélie Delatte, Margot Clavier, Arthur Cheysson, Marie Duru-Bellat (Sciences Po.), Zahira El-Marzouki, Anissa Eprinchar, [le Forum de la Mixité](#), François Fatoux ([ORSE](#)), Maïra Foucher de Mélo, Antoine de Gabrielli ([Companieros](#) / Mercredi c'est Papa), Emmanuelle Gagliardi ([L-ON/TOP](#)), Sabrina Goldman, [Institut Emilie du Châtelet](#), Gonzague Jobbé-Duval ([Egalité conseil](#)), Alexandre Jost, Adriana Jovanovic, Josée Kama, Hélène Kloeckner, [Le Laboratoire de l'Egalité](#), Quentin Lagadec-Dittrich, Odile Lamourère, Saphia Larabi, Emmanuelle Larroque ([Social Builder](#)), Johanna Luysen ([Causette](#)), Sylvie de Marne, [Médiaprism](#), Carole Michelin, Marguerite Moleux, Maxime Pelletier, Cyrille Quartier, Anne-Marie Rocco, Guillaume Saint Jacques (ENS), Muriel de Saint Sauveur ([Mazars](#)), Estefania Santacreu-Vasut, Charles Sellen, Victor Simon, Gisèle Szczyglak ([W&L Consultants](#)), Alain Taché ([Université Toulouse 1](#) / Réseaulument Egalité) Alexandre Tissot, Olga Trostiansky, Eglantine Volker, le [Women's Forum](#).

LISTE DES ANNEXES

- Récapitulatif et analyse des propositions intermédiaires
- Présentation de la Fabrique Spinoza
- Bibliographie
- Composition du Défenseur des droits et de l'ex-HALDE

PROPOSITIONS POUR UNE SOCIÉTÉ PLUS HEUREUSE VIA UN RÉÉQUILIBRAGE DES RELATIONS FEMMES-HOMMES

ANALYSE DES PROPOSITIONS DU RAPPORT (acteur du changement, faisabilité, cout, horizon, impact, innovation)

Acteur du changement	Faisabilité	Cout	Horizon d'impact	Horizon de déploiement	Puissance d'impact	Innovation
----------------------	-------------	------	------------------	------------------------	--------------------	------------

PARTIE 1. ETAT DES LIEUX DES RELATIONS FEMMES-HOMMES

PARTIE 2. PROPOSITIONS PRATIQUES POUR LES RELATIONS FEMMES-HOMMES

L. Passer du « libre choix » à la « conciliation des choix »

Moderniser les congés entourant la naissance d'un enfant

Proposition 1 : Réformer les congés parentaux et paternités

Proposition 2 : Encourager un entretien de parentalité avec l'employeur

Étendre la garde des enfants

Proposition 3 : Créer entre 200 000 et 400 000 places de garde pour la petite enfance

Favoriser le retour à l'emploi

Proposition 4 : Intégrer l'enjeu de l'équité entre hommes et femmes à la réflexion sur la réforme fiscale

II. Changer pour un environnement public plus égalitaire

Transformer l'entreprise

Proposition 5 : Élargir les modes de diffusion des rapports de RSE

Proposition 6 : Accélérer l'abaissement du seuil d'obligation de production des rapports de RSE

Proposition 7 : Former les inspecteurs du travail aux enjeux d'égalité professionnelle femmes-hommes

Proposition 8 : Conditionner l'éligibilité aux appels d'offres à la bonne application de la loi sur l'égalité professionnelle

Proposition 9 : Produire une cartographie des labels de l'égalité femmes-hommes

Proposition 10 : Encourager la flexibilité des modes d'organisation du travail

Proposition 10.a : le télétravail partiel

Proposition 10.b : créer un espace horaire libre régulier afin d'interroger les pratiques horaires

Proposition 11 : Développer et dynamiser les réseaux de femmes, y compris dans la fonction publique, via un dialogue mixte, un maillage territorial ou interentreprises

Proposition 11.a : Créer des groupes de collaborateurs hommes, dialoguant avec les réseaux féminins

Proposition 11.b : Encourager l'émergence de réseaux inter-entreprises, ou inter-géographiques

Proposition 11.c : sensibiliser les dirigeants aux vertus des réseaux et leurs productions possibles

Proposition 11.d : Mettre en œuvre des réseaux de femmes dans la fonction publique

Changer pour la parité électorale

Proposition 12 : Exiger la parité dans les circonscriptions gagnables

Proposition 13 : Réformer le mode de scrutin des élections des conseillers territoriaux

PP - Entreprises	+++	0	Court-Terme	Court-Terme	**	①
PP - Entreprises	+++	0 (si ft par mgrt)	Moy-Terme	MT	***	① ① ①

Pouvoirs Pub. (PP)	++	€€	CT	CT	***	0
--------------------	----	----	----	----	-----	---

Pouvoirs Publiques	+	0	MT	MT	**	① ①
--------------------	---	---	----	----	----	-----

PP - Entreprises	+	0	MT	MT	*	①
Pouvoirs Publiques	+++	0	MT	CT	*	0
Pouvoirs Publiques	++	€€	MT	CT	**	① ①
Pouvoirs Publiques	++	€	MT	CT	**	①
PP - Société Civile	+++	€	MT	CT	*	① ①

PP - Entreprises	+	€	CT	CT	***	①
PP - Entreprises	Selon entrep.		MT	MT	**	① ①

PP - Entreprises	Selon entrep.		CT	CT	**	① ① ①
PP - Entreprises	+	€€	MT	MT	**	① ① ①
PP - Entreprises	+	€€€	CT	CT	**	① ① ①
PP - Entreprises	+	€€	CT	CT	***	① ① ①

Pouvoirs Publiques	+++	0	CT	CT	***	0
Pouvoirs Publiques	+	€	CT	CT	***	① ①

Acteur du changement	Faisabilité	Cout	Horizon d'impact	Horizon de déploiement	Puissance d'impact	Innovation
----------------------	-------------	------	------------------	------------------------	--------------------	------------

Pouvoirs Publiques	+	0	LT	CT	***	①
Pouvoirs Publiques	+	€€€	LT	CT	***	①
Pouvoirs Publiques	+	€	LT	MT	***	①①

Pouvoirs Publiques	+	€€	MT	CT	***	①①
--------------------	---	----	----	----	-----	----

Pouvoirs Publiques	+++	0	MT	CT	***	①①①
--------------------	-----	---	----	----	-----	-----

PP - Société Civile	+++	€€	LT	CT	***	①①
PP - Société Civile	++	€	LT	CT	*	①
Société Civile	++	€€	LT	CT	***	①①①
Pouvoirs Publiques	+	0	LT	CT	*	①①①

Société Civile	+++	€	MT	CT	**	①
----------------	-----	---	----	----	----	---

PP - Entreprises	+++	0	LT	CT	**	①①
------------------	-----	---	----	----	----	----

Pouvoirs Publiques	+	€€	LT	MT	***	①①
PP - Société Civile	+++	€	MT	CT	***	①①①

PP - Société Civile	++	€€	MT	MT	***	①①①
Pouvoirs Publiques	+	€€€	MT	MT	**	①

Recherche	+	0	LT	MT	*	①
-----------	---	---	----	----	---	---

Pouvoirs Publiques	+++	€	MT	MT	**	①①
--------------------	-----	---	----	----	----	----

III. Prévenir la formation des contraintes stéréotypiques

Eviter la transmission ou persistance des stéréotypes

Proposition 14 : Encourager l'usage de matériaux non-genrés dans le parcours éducatif

Proposition 15 : Former les personnels éducatifs aux enjeux de genre

Proposition 16 : Développer l'esprit critique des élèves sur les enjeux de genre

Permettre des choix professionnels moins genrés

Proposition 17 : Eclairer les choix d'orientation professionnelle

Transformer l'éducation sexuelle

Proposition 18 : Transformer l'éducation sexuelle

IV. Alléger le poids du regard social

Observer et alléger la construction du mal-être via les médias

Proposition 19 : Créer un organisme consacré à l'éthique femmes-hommes dans les médias

Proposition 20 : Récompenser les publicités non stéréotypiques

Proposition 21 : Identifier les productions pornographiques non stéréotypiques

Proposition 22 : Proscrire les retouches-photos sur les contours des corps

V valoriser les femmes

Proposition 23 : Créer un baromètre du succès au féminin

Encourager un usage égalitaire de la langue

Proposition 24 : Encourager la féminisation des noms

V. Mieux partager le temps au foyer

Rééquilibrer le temps domestique

Proposition 25 : Instaurer des cours de la vie pratique ou quotidienne à l'école

Proposition 26 : Sensibiliser aux enjeux domestiques et parentaux lors de la préparation à l'union civile

VI. Rééquilibrer la recherche et sa mise en oeuvre vers des sujets qui touchent les femmes

Garantir un intérêt pour la sexualité et la santé des femmes

Proposition 27 : Créer un centre de recherche sur la médecine sexuelle féminine

Proposition 28 : Enrayer le déclin de la gynécologie médicale

Elargir le champ des « gender studies »

Proposition 29 : Encourager le développement des « gender studies » sous l'angle du bien-être

PARTIE 3. PROPOSITIONS INSTITUTIONNELLES POUR L'ÉGALITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'ÉQUILIBRE

I. Inspirations Européennes en termes de gender mainstreaming

II. Agir sur les territoires en promouvant la Charte Européenne Pour l'Égalité (CEPE)

Promouvoir la CEPE en réalisant un état des lieux de son déploiement

Prop. 30 : Réaliser un état des lieux du déploiement de la Charte Europ pour l'Égalité et donner visibilité

Acteur du changement	Faisabilité	Cout	Horizon d'impact	Horizon de déploiement	Puissance d'impact	Innovation
----------------------	-------------	------	------------------	------------------------	--------------------	------------

Pouvoirs Publics	+	€€€	MT	MT	***	①①
------------------	---	-----	----	----	-----	----

Pouvoirs Publics	++	0	MT	CT	**	①
Pouvoirs Publics	A évaluer	0	MT	CT	**	①①

Pouvoirs Publics	+	€€€	MT	MT	***	①①①
Pouvoirs Publics	++	€	MT	MT	**	①

Pouvoirs Publics	+	€€	MT	MT	**	①
Pouvoirs Publics	+++	0	LT	MT	**	①①

Pouvoirs Publics	+++	€€	MT	CT	*	①
Pouvoirs Publics	++	0	CT	CT	**	①①
Pouvoirs Publics	++	€	CT	CT	**	①①

Entreprises
Société Civile

Société Civile	++	Couts médias	MT	CT	**	①①①
----------------	----	--------------	----	----	----	-----

Soutenir le déploiement de la CEPE

Prop. 31 : Evaluer la nécessité d'un organe de soutien au déploiement de la Charte Europ. pour l'Egalité

III. Intégrer l'enjeu de l'égalité, de l'équité et de l'équilibre femmes-hommes au cœur du processus politique

Engager les hauts responsables politiques; via la stratégie ou la loi

Proposition 32 : Insérer l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des politiques de développement durable déployées

Proposition 32 bis : Encadrer par la loi l'engagement des hauts responsables politiques

Renforcement de l'analyse législative et financière – étude d'impact et gender budgeting

Proposition 33 : Renforcer la puissance d'analyse d'impact du Parlement

Proposition 34 : Une budgétisation orientée vers l'égalité hommes femmes : le gender budgeting

Notation des politiques publiques à l'aune de l'égalité femmes-hommes

Proposition 35 : Instaurer des indicateurs de genre

Proposition 36 : Moderniser les indicateurs de développement, complémentaires au PIB

IV. Consolider les institutions existantes

Renforcer l'ex-HALDE

Proposition 37 : Rétablir le Comité consultatif de l'ex HALDE

Proposition 38 : Doter l'ex-HALDE de pouvoir suspensif pour éviter la prescription des dossiers

Proposition 39 Etendre ses prérogatives juridiques afin de permettre l'action en justice

PARTIE 4. PLAIDOYER : MOBILISER POUR UNE SOCIÉTÉ ÉGALITAIRE, ÉQUITABLE ET ÉQUILIBRÉE

I. Faire prendre conscience des inégalités, iniquités et déséquilibres

Pratiques observées en Entreprise

Pratique 1 : Variations autour de « Vis ma vie »

Pratique 2 : Conduite d'enquêtes « maïentiques »

Pratique 3 : Invitation de « clowns-analystes »

Pratique 4 : Organisation de théâtres-forums

Pratique 5 : Utilisation d'avatars

Pratique 6 : Révélation de biais de perception, via des tests cognitifs ludiques

Consolider le consensus sur l'importance de l'enjeu des relations femmes-hommes

III. Donner une inspiration autour de l'homme égalitaire heureux

Proposition 40 : Promouvoir et débattre au sujet de l'homme égalitaire heureux

ANNEXE 2 PRÉSENTATION DE LA FABRIQUE SPINOZA

« Le désir de vivre heureux ou de bien vivre, de bien agir est l'essence même de l'homme. »
Baruch Spinoza

La Fabrique Spinoza est un think-tank politique multi-partisan dont le but est d'organiser et de promouvoir une recherche et une réflexion démocratique sur le bien-être citoyen, puis de formuler des propositions politiques ou citoyennes le favorisant.

Naissance de la Fabrique Spinoza

Depuis les années 2000, un corpus de connaissance important se développe sur le thème du bien-être. A partir de 2007, ceux qui allaient devenir les premiers membres de la Fabrique Spinoza, explorent ce champ de recherche par curiosité intellectuelle et spirituelle, rencontrant Ruut Veenhoven, Christophe André, Matthieu Ricard, Robert Misrahi. Quelques années plus tard, en janvier 2011, la réalisation que ce savoir mériterait d'être porté à la connaissance des citoyens, de la société civile et des décideurs politiques, fait émerger l'idée d'un think-tank du bien-être citoyen.

Trois spécificités de la Fabrique Spinoza

Sur 176 think-tanks répertoriés en France par l'Université de Pennsylvanie dans le cadre de son enquête annuelle « The global 'Go-to think-tanks' », la Fabrique Spinoza est le seul à se focaliser sur le bien-être citoyen.

Les citoyens sont placés au centre de la réflexion : ce sont eux qui constituent les groupes d'étude et conçoivent les propositions de politiques publiques, sur la base de contenu brut recueilli auprès d'experts.

La Fabrique Spinoza s'appuie sur la recherche scientifique sur le bien-être, champ de connaissance en développement et qui comprend notamment la psychologie positive, la sociologie du bonheur, les neurosciences comportementales, l'économie du bonheur, etc.

Filiation idéologique

Inspirée par la Commission Stiglitz-Sen-Fitoussi⁷⁷, le collectif FAIR⁷⁸ et par les travaux de l'OCDE sur le « Better Life Index »⁷⁹, la Fabrique Spinoza affirme que le progrès sociétal peut être redéfini et mesuré afin de prendre en compte le bien-être citoyen. Nous croyons en effet que développement économique et bien-être citoyen sont intimement liés et participent d'un même cercle vertueux. En conséquence, la Fabrique Spinoza consacre une part importante de ses travaux au débat, la constitution, et la promotion d'indicateurs de développement économique et de performance sociétale.

⁷⁷ Commission pour la mesure de la performance économique et du progrès social, mandatée en 2008 par l'Élysée

⁷⁸ « Forum pour d'Autres Indicateurs de Richesse » - Collectif réfléchissant à la mesure de la richesse

⁷⁹ « Indice pour une vie meilleure » : indice de mesure de la qualité de vie lancé par l'OCDE en Mai 2011

Echos de pensée à l'étranger

Le travail de la Fabrique Spinoza trouve un écho dans les discours prononcés par des dirigeants politiques ayant, aujourd'hui ou par le passé, engagé leurs pays sur la voie politique du bien-être : USA en 1968, Bhoutan 1972, Bolivie 2009, Royaume-Uni 2010, mais aussi Brésil, Equateur, Slovénie. En 2006, le chef de l'opposition Britannique l'exprimait ainsi : « Améliorer le sens du bien-être de nos Sociétés est, je crois, le défi politique principal de notre époque. » La Fabrique Spinoza cherche à encourager des prises de positions similaires en France.

Inspirations académiques

Pour ses travaux, la Fabrique Spinoza s'appuie sur le monde académique et les experts de la société civile. En complément des champs classiques de savoir, comme indiqué plus haut, elle s'inspire d'un corpus de connaissance en construction interdisciplinaire depuis les années 2000 sur le bien-être :

Economie du bien-être (Easterlin, Layard, Clark, Frey), Sciences politiques (Inglehart, Welzel), Sociologie comparative inter-pays (Veenhoven, Diener), Psychologie positive (Seligman, Csikszentmihalyi, Kahneman, Lyubomirsky), Neurobiologie comportementale (Davidson, Singer).

Le fruit de ces recherches interdisciplinaires sur le bien-être constitue des matériaux additionnels dont la Fabrique Spinoza s'inspire pour bâtir de l'innovation politique.

Les 3 grands objectifs de la Fabrique Spinoza sont dans le champ politique, dans le champ académique et de la connaissance et enfin dans le domaine de l'action citoyenne.

L'objectif principal de la Fabrique Spinoza est de transformer la vision politique et ses déclinaisons.

1. Nous affirmons le bien-être citoyen comme principe d'action politique
2. Nous formulons des propositions de politiques publiques, visant le bien-être citoyen
3. Nous évaluons l'impact des politiques publiques existantes en termes de bien-être collectif

La Fabrique Spinoza vise également à encourager l'information, le débat et la recherche sur le bien-être citoyen.

1. Nous informons et générons un débat citoyen sur le bien-être
2. Nous constituons une plate-forme de contenu et d'échange (citoyen et académique) sur le bien-être collectif

Enfin, la Fabrique Spinoza vise à impacter directement ou faire agir en faveur du bien-être collectif.

1. Nous impliquons les différents acteurs de la société dans la démarche de bien-être collectif : citoyens et pouvoirs publics mais aussi les corps intermédiaires, particulièrement les entreprises
2. Nous conduisons des recherches-actions au sujet du bien-être citoyen sur des territoires pilotes

Les champs et sujets d'étude

Ses champs de recherche actuels incluent l'éducation, la gouvernance, le travail, la santé, le temps, la philanthropie, les medias, l'égalité femmes-hommes, les indicateurs, le service public, l'urbanisme.

Plus précisément, ses sujets de travail sont actuellement les suivants :

- Quels indicateurs de richesse pour capturer à la fois développement et bien-être ?
- Comment aligner et développer bien-être et efficacité au travail ?
- Quelles sont les véritables inégalités femmes-hommes ?
- Quel lien entre relation au temps et bonheur ?
- Comment débloquent le potentiel philanthropique en France ?
- Quelle réforme de la TV pour lui faire générer du bien-être ?
- Quel avenir pour le service public en France ?
- Quel système éducatif pour conjuguer acquisition de compétences pour la société et apprentissages pour soi ?

Premières marques de reconnaissance

- ❖ En juillet 2011, la Fabrique Spinoza a été nommée l'un des 12 principaux think-tanks français par *Acteurs Publics*.
- ❖ Depuis Septembre 2011, la Fabrique Spinoza est également *Correspondant* en France de l'initiative « Wikiprogress », hébergée par l'OCDE, pour la mesure du progrès sociétal. Comme 30 autres organisations dans leurs pays respectifs, son rôle est d'alimenter la réflexion sur la mesure du progrès sociétal et servir de plateforme française aux initiatives et travaux sur le sujet.
- ❖ Elle est enfin membre d'ateliers de travail de l'ONU de mise en œuvre de la résolution de l'Assemblée Générale du 19 juillet 2011, visant à faire du bien-être citoyen un objectif des politiques de développement.

Combien de participants à la Fabrique Spinoza

La Fabrique compte environ 100 citoyens bénévoles qui participent à ses groupes d'étude ou à l'organisation du projet. Elle compte également quelques centaines de sympathisants. Enfin, sa lettre d'information touche 3 000 personnes.

ANNEXE 3

Composition du Défenseur des droits :

- Les Collèges

Le Défenseur des droits préside 3 collèges qui l'assistent pour l'exercice de ses attributions en matière de défense et de promotion des droits de l'enfant, de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité, ainsi que de déontologie dans le domaine de la sécurité. Chaque collège est piloté par un Adjoint Vice-Président qui peut suppléer le Défenseur des droits à la présidence des réunions.

Composition :

- Collège Défense et promotion des droits de l'enfant, Vice-Présidente Marie Derain, Défenseuse des enfants
- Collège Déontologie de la sécurité, Vice-Présidente Françoise Mothes
- **Collège Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité, Vice-Présidente Maryvonne Lyazid et adjointe du Défenseur des droits**

Collège Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité.
Trois personnalités qualifiées nommées par le Président du Sénat : M. Mansour ZOBERI, ancien membre de la HALDE, M. Georges OTHILY, ancien Sénateur de Guyane et Mme Suzanne BLANC, conseillère municipale de Montigny-le-Bretonneux, ancienne conseillère régionale d'Ile-de-France, Présidente de la commission des lycées au CRIF ;
Trois personnalités qualifiées nommées par le Président de l'Assemblée nationale : Mme Marie-Eve AUBIN, Présidente honoraire de la section sociale du Conseil d'État, Mme Françoise LAROUDIE, Secrétaire générale de l'Arche en France (association de lutte contre le handicap) et M. Yves MICHEL, Secrétaire général honoraire de l'Assemblée nationale ;
Une personnalité qualifiée nommée par le Vice-président du Conseil d'État : M. Yves DOUTRIAUX, Conseiller d'État ;
Une personnalité qualifiée nommée par le premier Président de la Cour de cassation : Mme Claire FAVRE, Président de la chambre commerciale de la Cour de cassation.

Missions des collèges : Les collèges assistent le Défenseur des droits en assurant l'examen des questions. Cette collégialité permet de débattre et de favoriser la prise d'une décision équitable et solidement motivée. Afin de développer la transversalité et l'appartenance à l'institution, les trois collèges peuvent être réunis. Comme tous les collaborateurs du Défenseur des droits, les membres des collèges sont soumis au secret professionnel.

- Les Adjoints

Mission des adjoints : Les Adjoints apportent leurs compétences, leur expérience et une solide culture juridique au Défenseur des droits, lui garantissant ainsi un haut niveau d'expertise dans tous les domaines de son action. Leur **légitimité** assure la crédibilité des décisions auprès du Conseil d'Etat, de la Cour des comptes et de la Cour de cassation. Chaque Adjoint peut suppléer le Défenseur des droits à la présidence des réunions du collège dont il est le Vice-

Président et le représenter dans son domaine de compétence. Les Adjoints ne peuvent occuper d'autres fonctions que celles pour lesquelles ils ont été nommés.

Composition de la Halde :

Organisation : le **Collège de la Haute autorité** qui réunit des personnalités de la société civile dont Adolphe Steg ou Sihem Habchi (Présidente de Ni Putes Ni Soumises) et le **comité consultatif** travaillaient ensemble à l'émission des rapports, la réalisation d'enquêtes et à l'assistance aux victimes de discrimination.

- Le collège :

Composition : collège de **onze membres nommés** par décret du Président de la République
Duré du mandat : **cinq ans ni renouvelable ni révocable.**

Le renouvellement des membres (à l'exception de celui du président) se fait tous les trente mois : cinq des membres de la formation initiale ont donc eu un premier mandat limité à cette période (le choix des membres au mandat limité à trente mois a été fait par tirage au sort lors de la première réunion).

Nomination : Les membres sont désignés selon la répartition suivante : deux membres (un homme et une femme) dont le président, désignés par le Président de la République ;

Deux membres (un homme et une femme) désignés par le président du Sénat ;

Deux membres (un homme et une femme) désignés par le président de l'Assemblée nationale ;

Deux membres (un homme et une femme) désignés par le Premier ministre ;

Un membre (homme ou femme) désigné par le vice-président du Conseil d'État ;

Un membre (homme ou femme) désigné par le premier président de la Cour de cassation ;

Un membre (homme ou femme) désigné par le président du Conseil économique et social.

Rôle : le collège délibère sur toutes les questions relatives à l'exercice des pouvoirs et des missions de la Haute autorité.

Dernière composition du Collège :

- Eric Molinié, président.

- Catherine CHOUARD, ex DRH du groupe Elix, GrandVision et DHL International

- Marie France PICART : directrice associée de Prodivisuel International, experte conseil en communication et médias, ancienne Grande Maitresse de la Grande loge féminine de France

- Cécile PETIT ; Premier avocat général à la Cour de Cassation, ancienne déléguée interministerielle à la Sécurité routière,

- Mansour ZOBARI : sociologue, directeur de la promotion du group Casion

- Maryvonne LYAZID : directrice adjointe de la Fondation Caisses d'Épargne pour la Soliarité

- Yazid CHIR : président de la société Neocles

- Adolphe STEG : médecin urologue, membre du Conseil Economique et Social

- Olivier ROUSSELLE : Conseiller d'Etat, ancien directeur du Falsid

- Jean Yves MONFORT : président du Tribunal de Grande Instance de Versailles.

- Le Comité consultatif

Composition : Présidé par **Marie-Thérèse Lanquetin**, le Comité consultatif est **composé de 18 membres** choisis parmi des personnalités reconnues pour leur implication dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Cette composition assure à la haute autorité une **ouverture sur la société civile**.

Le Collège peut demander des avis au Comité consultatif qu'il a constitué pour **éclairer** sa réflexion.

Nommés le 19 septembre 2005 :

- Jean-François AMADIEU, professeur en sciences de gestion (Université de Paris I), directeur de l'Observatoire des discriminations
- Mouloud AOUNIT, président du Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples (MRAP)
- Odile BELLOUIN, secrétaire nationale de la Confédération française démocratique du travail (CFDT)
- Arnaud DE BROCA, secrétaire général et animateur de la politique revendicative de la FNATH, Association des accidentés de la vie
- Françoise COCUELLE, présidente du Centre des jeunes dirigeants d'entreprise (CJD)
- Jean-Pierre DUBOIS, président de la Ligue des droits de l'homme (LDH)
- Laurent EL GHOZI, président de l'Association de Soutien et d'Aide aux Gens du Voyage (ASAV)
- Patrick GAUBERT, président de la Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (LICRA)
- Khalid HAMDANI, membre du Haut conseil à l'intégration (HCI), consultant, spécialiste des ressources humaines
- Martin HIRSCH, ancien président du mouvement Emmaüs-France
- Marie-Thérèse LANQUETIN, juriste, universitaire
- Jacqueline LAUFER, sociologue, spécialiste du travail
- Françoise LAURAN, présidente du Mouvement français pour le planning familial (MFPPF)
- Francis MESSNER, directeur de recherche au Centre national de la recherche scientifique (CNRS), spécialiste des religions
- Michel MINE, professeur-associé de droit privé (Université de Cergy-Pontoise)
- Michèle MONRIQUE, secrétaire confédérale de Force ouvrière (FO)
- Samuel THOMAS, vice-président de SOS Racisme
- Joël THORAVAL, président de la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH); remplacé en avril 2009 par Régis De Gouttes, premier avocat général à la Cour de cassation, membre de la Commission nationale consultative des droits de l'homme http://fr.wikipedia.org/wiki/Haute_Autorit%C3%A9_de_lutte_contre_les_discriminations_et_pour_l%27%C3%A9galit%C3%A9 - cite_note-35.

ANNEXE 4 : BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages et articles :

- ANCET, Philippe, *Virilité et masculinité des hommes handicapés*, L'Esprit du temps, 2010/3 - n° 59, pp. 39-57
- ANDRÉ, Christophe et LELORD, François, *L'estime de soi – S'aimer pour mieux vivre avec les autres*, Editions Odile Jacob, 2008, (graphique p.148)
- BADINTER, Elisabeth, *La révolution paternelle, XY - de l'identité masculine*
- BEAUJOT, R. et RAVANEIRA, Z., *Models of earning and caring : trends, determinants and implications*, 2008
- BIGOT, Régis, *L'instabilité professionnelle développe un sentiment de mal-être et fragilise les liens sociaux*, Consommation et modes de vie N° 203 – mai 2007, CREDOC
- BJORNSKOV, C., DREHER, A. et FISCHER J., *On Gender Inequality and Life Satisfaction: Does Discrimination Matter ?*, Working Paper Series in Economics and Finance 657, Stockholm School of Economics, 2007
- BOYER N., NICOLAS, M., *La conciliation dans les entreprises : une mise en œuvre sexuée ?*, Cnaf Recherches et précisions, n° 92, juin 2008
- CLARK, Andrew E., KNABE, Andreas, RATZEL, Steffen, *Boon or bane? Others' unemployment, well-being and job insecurity*, Working paper N° 2008 – 67 , Paris School of Economics
- DAUMAS, Cécile, *L'incarnation du mâle*, Libération, 20/04/2007
- DAVOINE, Lucie, 2011, *L'économie du Bonheur*, collection Repères, p. 64
- DONADA, Gilles, *Sexe : hommes, l'angoisse de la performance*
- EASTERLIN, R., PLAGNOL, A., 2008, *Aspirations, attainments and satisfaction*
- GIAMI, Alain, *Fonction sexuelle masculine et sexualité féminine. Permanence des représentations du genre en sexologie et en médecine sexuelle*
- GIAMI, A. *De l'impuissance à la dysfonction érectile. Destin de la médicalisation de la sexualité*, in D. FASSIN et D. MEMMI (eds), « le gouvernement des corps », Paris, Edition de l'EHESS, 2004, pp. 77-108.
- HAMILTON, E., et MINTZ, L., 2007, *Predictors of media effects on body dissatisfaction in European American women*
- HEURÉ, Gilles, *Entretien avec Georges Vigarello : Histoire de la virilité, des antiques aux bodybuildés*, Télérama.fr, 18/10/2011
- INGLEHART, R., FOA, R., PETERSON, C. et WELZEL, C., *Development, Freedom, and Rising Happiness – A Global Perspective (1981-2007)*, 2008
- KRUEGER, A.B., *Are we having more fun yet ? Categorizing and evaluating changes in time allocation*, Princeton University, 2007
- LANDAIS, Camille, PIKETTY, Thomas et SAEZ, Emmanuel, *Pour une révolution fiscale*, Seuil, 2010, p. 65
- LAYARD, R., *Happiness – Lessons from a new science*, Penguin Press, New York, 2005

- MARZANO, Michela, *La nouvelle pornographie et l'escalade des pratiques : corps, violence et réalité*, Cités 2003/3 - n° 15, pp. 17-29
- MEDA, Dominique, *Le temps des femmes – Pour un nouveau partage des rôles*, Flammarion, Paris, 2001
- MEDA, Dominique, *Quand les hommes seront...*, article cité dans *Le temps des femmes*, ibid
- MEURS, Dominique, et PONTIEUX, Sophie, *L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser?*, Economie et statistique, n°398 et 399, mars 2007, in *Le temps des femmes*, Alternatives Economiques, n°51, septembre 2001, p.25
- MOSSUZ-LAVAU, Janine, *La vie sexuelle en France*, Ed. la Martinière, 2002, pp. 100-103
- OSHIO, Takashi, *Area-Level Income Inequality and Individual Happiness: Evidence from Japan*, Journal of Happiness Studies, 12(4), 2011, pp.633-649.
- OTT, Jan, *Greater Happiness for a Greater Number : Some Non-controversial Options for Governments*, 2010
- PARODI, Maxime, *Les inégalités entre les hommes et les femmes au prisme de l'opinion*, Revue de l'OFCE, 2010/3 - n° 114 pages 135 à 166
- POULIN, Richard, *La pornographie, les jeunes, l'adocentrisme*, Les Cahiers Dynamiques 2011/1 - n° 50 pages 31 à 39
- POULIN, Richard, MARZANO, Michela, *La prévention et ses pièges : comment parler de sexualité dans un univers saturé d'images et de discours ?*, La lettre de l'enfance et de l'adolescence 2006/3 - no 65, pp. 69-75
- REGNIER-LOILIER, Arnaud, « L'arrivée d'un enfant modifie-t-elle la répartition des tâches domestiques au sein du couple ? » Population & Sociétés n° 461, novembre 2009
- ROYNETTE, Odile, *La construction du masculin de la fin du 19e siècle aux années 1930*, Vingtième Siècle. Revue d'histoire 2002/3 - no 75 pages 85 à 96
- SAYER, Liana et BACHMANN, Géraldine, *Homme au foyer, divorce à la clé*
- SEN, Amartya, *Un nouveau modèle économique – Développement, justice, liberté*, Editions Odile Jacob, Paris, 2003
- SENAC-SLAWINSKI, Réjane, *L'ordre sexué. La perception des inégalités femmes-hommes*, Paris, PUF, 2007
- SIGRIST, Gabriel, *La masculinité en crise. Susan Faludi empoigne le dossier*, www.largeur.com, 05/12/1999
- SMITH, Jeremy Adam, *Daddy shift : how stay-at-home, Dads, breadwinning Moms, and shared parenting are transforming the American Family*, 2011
- STEVENSON, B., WOLFERS, J., *The Paradox of Declining Female Happiness*, American Economic Journal, 2009
- WACH, N., KERJOSSE, R., NEISS, M., *Création et créateurs d'entreprises. Première interrogation 2006, profil du créateur*; in Insee résultats, n°34, Février 2008 et Insee, Enquête SINE, 2006. Traitement : APCE-Observatoire
- WEIDMANN-KOOP, Marie-Christine, *La formation des femmes en France : évolution et paradoxe d'une situation qui perdure*, Revue des sciences de l'éducation, vol. 29, n° 3, 2003,

pp. 649-671.

WELZER-LANG, Daniel, *Virilité et virilisme dans les quartiers populaires en France*, VEI Enjeux, n° 128, mars 2002

Observatoires :

Observatoire des inégalités, « la maternité pénalise la carrière des femmes »

Observatoire des inégalités, « le taux de pauvreté selon le sexe et l'âge », 1er Septembre 2011

Observatoire des inégalités, « les inégalités de salaires homme femme, état des lieux », 22 Décembre 2011

Observatoire de l'inégalité, « représentation des femmes en politique », 11 Novembre 2011

Observatoire des inégalités, « qui est sous représenté dans les médias ? » ; Conseil supérieur de l'audiovisuel, année des données : 2008

Observatoire de la Parité entre les hommes et les femmes

Enquêtes, sondages et baromètres :

Enquêtes Emploi du temps 1986 et 1999, Insee, cité par l'Observatoire de la Parité

Enquête CES-Matisse 2005

Enquête Congés autour de la naissance, 2004, Drees, in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab. 100, p.109

Enquête Erfi-GGS 1, 2005, Ined-Insee, in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab. 82, p. 91

Enquêtes Emploi du temps 1986 et 1999, Insee

Enquêtes sur les forces de travail, base de données, Eurostat, in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab.42, p51.

Enquêtes Emploi, Insee, in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab.31, p39.

Enquêtes emploi 2008 et 2009, insee, moyenne annuelle des années 2008 et 2009, calculs Dares, in 36, p45, Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes

Enquêtes Emploi du 1er au 4eme trimestre 2009, Insee, in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab. 34, p43

Enquêtes Emploi, Insee, in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab. 31, p.39

Etudes et résultats, Bulletin de la DREESS, n°468, « Suicides et tentatives de suicide en France », Mai 2006

Insee, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2009.

Déclaration annuelles des données sociales (DADS), (fichiers définitifs) pour le secteur privés et semi public, le SHP et la FPT, Insee ; fichier de paie des agents de l'Etat 2008 pour la FPE,

Insee, France, portrait social 2010, p.235-237, insee, in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab.39, page 47.

TNS Sofres pour GDF-Suez, « Le bien-être des femmes cadres en entreprise » 13 Octobre 2011

Ifop pour Sud-Ouest Dimanche, « La perception de l'évolution des inégalités salariales entre hommes laboratoire de l'Egalité et femmes » Mars 2008

Alternatives économiques, hors-série n°51, « Qui va garder les enfants » septembre 2011

Alternatives économiques, hors-série n°51 « Quand les hommes seront des femmes comme les autres », « Le temps des femmes », septembre 2011

Enquête Laboratoire de l'Egalité/ Fabrique Spinoza conduite par Médiaprism, « Femmes-hommes : bien-être au travail », mars 2012,

Enquête menée par Médiaprism en février 2012

Mediaprism pour le Laboratoire de l'égalité, Rapport d'enquête : « les stéréotypes hommes/femmes » Novembre 2011

Capitalcom, Bilan des AG 2010

Baromètre CSA réalisé pour le Défenseur des droits et l'Organisation Internationale du Travail

Special EUROBAROMETER 326 « Gender equality in the EU in 2009 »

Rapports et avis :

6ème rapport du Conseil d'orientation des Retraite, 2008.

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2009-2010/ rapport 2011 de l'Association des administrateurs territoriaux de France/ Etudes sur la parité entre les femmes et les hommes au sein de la police nationale réalisé en juillet 2011 par le Syndicat des commissaires de la police nationale.

« Lectures critiques », Revue française de science politique 3/2008 (Vol. 58), p. 535-544.

Rapport de la Commission sur l'image des femmes dans les médias, Michèle Reiser, Septembre 2008.

Mc KINSEY & Compagny, Inc, « Wommen Matter », 2007

Rapport de la Commission sur l'image des femmes dans les médias, Michèle Reiser, membre du CSA, Septembre 2008

Rapport d'enquête les stéréotypes hommes/femmes Novembre 2011, Mediaprism pour le laboratoire de l'égalité.

Les femmes face au travail à temps partiel, Geneviève Bel, Conseil économique et social, Paris, Avis et rapport, n° 5, 128 pages.

Avis du 25 Avril 2006 Conseil de l'éthique publicitaire

Liens internet :

<http://www.observatoire-parite.gouv.fr/vie-personnelle-familiale/reperes-statistiques-63/>

http://www.lactissima.com/index_fichiers/cas.htm

<http://www2.lse.ac.uk/newsAndMedia/news/archives/2010/05/divorce.aspx>

<http://www.atoute.org/n/breve27.html>

<http://www.famili.fr/,la-gynecologie-medicale-en-danger,363,21442.asp>

http://www.cdgm.org/article.php3?id_article=41

<http://www.sexismeordinaire.com/qu-est-ce-que-le-sexisme-ordinaire>

<http://www.cooperation-online.ch/55705?page=1>

http://sexes.blogs.liberation.fr/agnes_giard/2011/10/il-y-a-des-filles-qui-d%C3%A8s-le-plus-tendre-%C3%A2ge-ressemblent-%C3%A0-des-gar%C3%A7ons-une-fois-grandes-elles-deviennent-des-hommes-et.html

<http://www.ipsos.fr/ipsos-public-affairs/actualites/hommes-rechignent-toujours-aux-taches-menageres>

<http://www.ipsos.fr/ipsos-public-affairs/actualites/observatoire-europeen-repartition-taches-menageres-au-sein-couple>

<http://www.inegalites.fr/spip.php?article972>http://www.observateurocde.org/news/fullstory.php/aid/1303/L_92_E9galit_E9_des_sexes_engendre-t-elle_la_croissance_.html

<http://www2.lse.ac.uk/newsAndMedia/news/archives/2010/05/divorce.aspx>

<http://www.terrafemina>

<http://www2.lse.ac.uk/newsAndMedia/news/archives/2010/05/divorce.aspx>

<http://www.psychologies.com/Couple/Sexualite/Desir/Articles-et-Dossiers/Sexe-hommes-l-angoisse-de-la-performance>